

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Haridusteaduste instituut
Hariduskorralduse õppekava

Elis Cullen
ÕPETAJATE HINNANGUD EESTI HARIDUSTÖÖTAJATE LIIDU TEGEVUSELE JA
LIIKMELISUSE PÕHJUSTELE
Magistritöö

Juhendaja: PhD Jüri Ginter
Kaasjuhendaja: hariduskorralduse lektor, PhD Karmen Trasberg

Tartu 2020

Resümee

Õpetajate hinnangud Eesti Haridustöötajate Liidu tegevusele ja liikmelisuse põhjustele

Eestis on ametiühingute liikmelisus väga madal ning peamiseks liikmelisust pärssivaks teguriks peetakse vähest tajutavat lisakasut. Seejuures on ametiühingud raskustes kaasaegse ametiühingu põhimõtete tutvustamisel ja maine juurutamisel, mis peegeldub eelkõige töötajate väheses teadlikkuses ametiühingute tegevusest. Käesoleva töö eesmärgiks oli anda ülevaade õpetajate hinnangutest EHL-i kui õpetajaid esindava organisatsiooni tegevustele ja liikmelisuse põhjustele. Läbi viidud kvantitatiivse kaardistava-võrdleva uuringu valimi moodustasid 660 EHL-i liiget ja 317 mitteliiget. Uurimuse käigus selgus, et mõlemad grupid pidasid üleriikliku esindusorganisatsiooni olemasolu pigem või väga oluliseks ning peamiseks EHL-i liikmelisuse teguriteks peeti esindatust, nõu saamise võimalust ning paremaid töötingimusi ja –tasu. Tulemustest järeldati, et võrreldes mitteliikmetega on EHL-i liikmed EHL-i tegevustega rohkem rahul, samas kui suurem osa mitteliikmed ei oska EHL-i tegevustele hinnangut anda.

Märksõnad: õpetajate ametiühing, esindusorganisatsioon, ametiühingu liikmelisus, ametiühingu osakond, piirkondlik organisatsioon, katusorganisatsioon, sotsiaaldialoog, sotsiaalpartner, õpetajate hinnangud, haridussektori töösuhted

Abstract

Teacher Assessments of the Estonian Education Personnel Union's Activities and Reasons for Membership

Membership in Estonian trade unions is very low due to a limited perception of membership benefits. At the same time, they struggle to acquaint the principles of contemporary unions and establish reputations, resulting in sparse knowledge about union activities. This study reviews teacher assessments of the Estonian Education Personnel Union (EPU) in regard to representation and reasons for membership. The random survey sample comprised 660 EPU members and 317 non-members. Both groups see having a national representative organisation as somewhat or very important, and the primary rationale for membership is guidance, representation, and improved working conditions and compensation. EPU

members are more satisfied with its activities than are non-members, though most non-members are unable to adequately assess the organisation's activities.

Keywords: teachers' union, representative organisation, union membership, school union, regional organisation, umbrella organisation, social dialogue, social partner, teacher assessments, industrial relations in education

Sisukord

| | |
|--|----|
| Sissejuhatus | 5 |
| Teoreetiline ülevaade | 7 |
| Ülevaade haridussektorist..... | 7 |
| Õpetajate olukord Eestis | 7 |
| Sotsiaalpartnerid ja sotsiaaldialoog haridussektoris..... | 8 |
| Põhjuseid ametiühingusse kuulumiseks | 10 |
| Töötajate õiguste kaitse | 11 |
| Info vahendamine ja jagamine | 12 |
| Töötingimused ja -tasu ning valitsuse otsuste mõjutamine | 12 |
| Usk ametiühinguliikumisse..... | 13 |
| Pakutavad lisahüved | 14 |
| Sotsiaalne tava..... | 14 |
| Liikmelisus kui ametiühingu tajutud olulisuse indikaator..... | 15 |
| Uurimisprobleem, töö eesmärk ja uurimisküsimused | 16 |
| Metoodika..... | 16 |
| Valim | 17 |
| Mõõtevahend | 20 |
| Protseduur | 21 |
| Tulemused | 22 |
| Õpetajate hinnangud EHL-i kuulumiseks olulistele teguritele | 22 |
| Õpetajate hinnangud töökoha ametiühingu ülesannete täitmisele | 24 |
| Õpetajate hinnangud EHL-i piirkondlike organisatsioonide ülesannete täitmisele | 25 |
| Õpetajate hinnangud EHL-i erinevate tasandite tegevusele | 28 |
| Õpetajate hinnangud EHL-i olemasolu olulisusele..... | 28 |
| Arutelu..... | 30 |
| Tänu sõnad..... | 36 |
| Autorsuse kinnitus..... | 37 |
| Kasutatud kirjandus..... | 38 |
| Lisa 1. Andmekogumise e-kirja näidis | |
| Lisa 2. Õpetajate küsimustik | |
| Lisa 3. EHL-i liikmete ja mitteliikmete hinnangute protsendid ametiühingu osakondade ülesannete täitmisele | |

Sissejuhatus

Eesti Haridustöötajate Liit (edaspidi EHL) on Eesti suurim lasteaia, huvikooli, üldhariduse ja kutsehariduse õpetajate ja teiste haridusala töötajate ametiühing (*Liidust, s.a.*). EHL-i näol on tegu üle-eestilise esindus- ja katusorganisatsiooniga, mis koondab läbi 17 piirkondliku organisatsiooni ja ligi 450 haridusasutuse (*Liikmesorganisatsioonid, s.a.*) üle 6200 (sh u 5300 tegeva) haridustöötaja (*Liikmete haldamise süsteem, s.a.*) ehk umbes 20% kogu riigi töötavast õpetajaskonnast (*HaridusSilm, s.a.*). Seevastu kuulub näiteks Soome õpetajate ametiühingusse 90% (OAJ, *s.a.*) ja Läti õpetaja ametiühingusse 42% haridus- ja teadustöötajatest (LIZDA, *s.a.*).

Definitsiooni järgi on ametiühing „palgasaaajate huve ja õigusi esindav ja kaitsev töötajate ühendus“ (*Sõnaveeb, s.a.*). Üldiselt tegelevad õpetajate ametiühingud nii kollektiivlääbirääkimiste pidamisega kui ka seaduste ja standardite ning õpetaja professionaalset arengut ja kutsestandardeid puudutavate ettepanekute väljatöötamisega (Stromquist, 2018). Näiteks on USA õpetajate ametiühingud kollektiivlääbirääkimiste tulemusel parandanud nii õpetajate töötasu, töötingimusi kui ka tööhõivekindlust (Eberts, 2007) ning õpetajate ametiühingud Taanis andnud märkimisväärse panuse uuendusliku alushariduspoliitika kujundamisse (Stromquist, 2018). Seega on ilmne, et ametiühingusse astutakse ootuses midagi saada: olgu selleks parem palk ja töötingimused, töökindlus, kaitse või eneseaustuse tunne (Boeri, Brugiavini, & Clamfors, 2001).

20. sajandi viimasest veerandist on ametiühingute võim, mõju ja liikmeskond üle maailma drastiliselt vähenenud (Bernaciak, Gumberbell-McCormick, & Hyman, 2014; Visser, 2006). ICTWSS andmebaasi kohaselt (Visser, 2019) on ametiühingute liikmelisus viimase kahe kümnendi vältel kõige enam muutunud just Eestis (-43%) ja Slovakkias (-43,7%) (Vandaele, 2019). Nii Eestis (Kaldmäe, 2017; Praxis & RAKE, 2011) kui ka mujal maailmas (Blanchflower, 2007; Kelly, 2015; Schnabel, 2013; Vandaele, 2019) on mitmed uuringud sealjuures leidnud, et avaliku sektori ametiühingud on võrreldes teiste sektorite ametiühingutega suutnud oma liikmelisust paremini säilitada ja isegi kasvatada. Näiteks tööelu-uuringu raames kollektiivseid töösuhteid uurinud Kaldmäe (2017) andmeil kuulus Eestis 2015. aastal ametiühingutesse alla 8% töötajatest, haridussektoris langes vahemikul 2009-2015 ametiühingutesse kuuluvate töötajate hulk 23%-lt 15%-ni. Sealjuures ei ole Eestis vaadeldava perioodi jooksul vähenenud mitte aga niivõrd ametiühingute arv, kui olemasolevad ametiühingud on kaotanud oma liikmeid ja muutunud seeläbi üha nõrgemaks läbirääkimispartneriks tööandjale (Kaldmäe, 2017).

Ametiühingute tähtsuse vähenemise põhjuseid ja reaktsioone neile on maailmas uuritud rohkelt (Frege & Kelly, 2003; Kalliola, 2005; Visser, 2002; Waddington & Hoffmann, 2000). Eestis on leitud, et ühe olulisima ametiühingusse astumist pärssiva tegurina tuuakse välja vähest tajutavat lisakasu ametiühingusse kuulumisest (Kallaste, 2010; Praxis & RAKE, 2011). Samas on Balti riike käsitleva uuringu (Kallaste, 2010) kohaselt ametiühingute üldine maine siiski positiivne ning on tõenäoline, et ametiühinguid ei nähta küll instrumentaalsetena, kuid institutsioonina peetakse neid vajalikeks.

Magistritöö autor on ise EHL-i töötaja ning seega teemast otseselt puudutatud. Tajudes, et EHL-il puudub igapäevatöös ülevaade õpetajate hinnangutest ametiühingu kui organisatsiooni tegevusele ja liikmelisuse põhjustele, tekkis huvi ja vajadus seda valdkonda täpsemalt uurida. Eestis on õpetajate hinnanguid uuritud näiteks seoses ameti kuvandi ja atraktiivsusega (Haavandi, 2017; TNS Emor, 2016; Traat & Vaikmaa, 2018), haridusmuudatustega (Timoštšuk, Ugaste, & Mets-Alunurm, 2018) ja streikimist mõjutavate teguritega (Vihhoreva, 2015). Samuti on uuritud nii endiste Nõukogude Liidu riikide kommunismi-järgset ametiühinguliikumist (Crowley, 2004; Kallaste & Woolfson, 2009; Ost, 2009; Woolfson, Calite, & Kallaste, 2008) kui ka Eesti ametiühingute võimekust ja sotsiaaldialoogi toimimist üldisemalt (Eamets & Kallaste, 2004; Kall, 2017; Kallaste, 2004; Kallaste & Jaakson, 2005; Masso, Themis, & Aksen, 2019; Tago, 2008; Varblane, Nedozhogina, Espenberg, & Pruks, 2016). Õpetajate ametiühinguga seotud hinnanguid ei ole autorile teadaolevalt Eestis seni veel uuritud.

EHL-i tegevuste ja liikmelisuse põhjuste kohta õpetajate hinnangute kirjeldamine annab EHL-ile olulist teavet organisatsiooni edasiste arengu- ja tegevuskavade koostamiseks, liikmete hoidmise ja uute liikmete kaasamise strateegiliseks planeerimiseks ning sotsiaalpartnerina võimekuse suurendamiseks. Seega on uurimistöö probleemiks, kuidas hindavad õpetajad EHL-i kui õpetajate esindusorganisatsiooni tegevust ja rolli, et tagada selle jätkusuutlikkus ja esindatus.

Magistritöö eesmärgiks on anda ülevaade Eesti õpetajate hinnangutest Eesti Haridustöötajate Liidu kui õpetajaid esindava organisatsiooni tegevustele ja liikmelisuse põhjustele. Töö koosneb neljast peatükist. Esimeses peatükis antakse teoreetiline ülevaade haridussektori olukorrast Eestis, teguritest, mis võivad mõjutada ametiühingu liikmelisust ning liikmestaatuse erisustest. Peatüki lõpetab uurimisprobleemi ja –küsimuste püstitamine. Teises peatükis kirjeldatakse uurimise metoodikat. Kolmas peatükk keskendub uurimisküsimuste kaupa magistritöö tulemustele. Neljandas peatükis esitatakse tulemuste arutelu: tehakse järeldusi ja antakse hinnanguid Eesti Haridustöötajate Liidu tegevuste ja

ametiühingu liikmelisuse põhjuste kohta ning tuuakse välja töö praktiline väärtus ja kitsaskohad.

Teoreetiline ülevaade

Ülevaade haridussektorist

Õpetajate olukord Eestis

Rahvusvahelises võrdluses on Eestil paljutki, mille üle uhke olla – meil omandatav põhiharidus on hinnatud Euroopa tippu ja maailma parimate hulka (Schleicher, 2019), õpetajatele üldiselt meeldib oma töö, nad on kõrgelt kvalifitseeritud, end aktiivselt täiendavad ning kursuste sisu ja õppematerjalide valikul autonoomsed (OECD, 2019).

Selle taustal on Eestis viimase 10 aasta jooksul toimunud mitmeid haridusreforme – näiteks on sätestatud seaduse tasandil kaasava hariduse põhimõtted (Eesti elukestva õppe strateegia 2020, 2014) ning muudetud on riiklikke õppekavasid (Vabariigi Valitsuse 6. jaanuari ..., 2014). Ühtlasi kaotati riiklikult reguleeritud atesteerimissüsteem (asendatud kutsestandardiga) (Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus, 2010) ja õppetundide arv (Haridustöötajate tööaeg, 2013) ning algust on tehtud koolivõrgu korrastamisega (*Koolivõrgu programm, s.a.; Põhikoolivõrgu korrastamine perioodil 2014–2020*, 2015). Riik on taas alustanud hariduse strateegilist planeerimist aastateks 2021–2035, mille raames soovitakse ellu viia järkjärgulisi muudatusi haridussüsteemis, sh vaadata uuesti üle õppekavad, jätkata kaasava hariduse põhimõtete ellurakendamist ja jätkata koolivõrgu korrastamist (Valk, 2019).

Samas selgub hariduse ja teaduse valdkonna uuringust (Mets & Viia, 2018), et nüüdisaegne õpikäsitus ja ühiskonna areng, sealhulgas kaasava hariduse põhimõtete rakendamine, on muutnud õpetaja töö mitmekesisemaks ning kasvatanud töökoormust. Samuti kinnitavad mitmed rahvusvahelised uuringud ja ka Eesti andmed (ETUCE-EFEE, 2012; HTM, 2020; Mets & Viia, 2018; OECD, 2020), et õpetajatöö väärtustamine ja tasustamine ei vasta õpetajate ootustele ning töökoormusest ja pingest tulenev stress tekitab läbipõlemist, millega võib sageli kaasneda õpetajaametist loobumine. Kaasa ei aita ka fakt, et üksnes veerand (26,4%) Eesti õpetajatest on arvamusel, et ühiskonnas õpetajaametit väärtustatakse (Taimalu, Uibu, Luik, & Leijen, 2019). See aga, kas ametit peetakse väärtustatuks või mitte, võib mõjutada nii ametisse astuvate õpetajate kvaliteeti kui ka juba ametis olevate õpetajate rahulolu tööga (OECD, 2020). Schleicheri (2011) hinnangul eeldab

õpetajakarjääri atraktiivseks ja prestiižseks muutmine muuhulgas ka õpetajate võimestamist ning neile võimaluse andmist olla osaks haridusreformi kujundamisel. Töötajate jaoks tähendab see eelkõige oma õiguste ja huvide esindamist ja kaitsmist läbi ametiühingu (*Ametiühingute seadus*, 2000).

Sotsiaalpartnerid ja sotsiaaldialoog haridussektoris

Ametiühingud saavutavad oma eesmärged sotsiaaldialoogi partnerina (*Ametiühingute seadus*, 2000). Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (International Labour Organization, ILO) mõistab sotsiaaldialoogi all igat liiki läbirääkimisi, nõupidamisi või konsultatsioone valitsuse, tööandjate ja töötajate esindajate vahel majandus- ja sotsiaalpoliitikaga seotud ühist huvi pakkuvates küsimustes (ILO, *s.a.*). Seeläbi on riigi tasandi sotsiaaldialoogi eesmärk jõuda koos tööturupartneritega kvaliteetsete töö- ja sotsiaalpoliitikat puudutavate otsusteni (Seeder, 2003).

Vastavalt Eesti seadustele (*Kollektiivlepingu seadus*, 1993; *Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus*, 2010) on haridussektoris tööandjate esindajateks haridus- ja teadusminister ning üleriigiline omavalitsusliit Eesti Linnade ja Valdade Liit (edaspidi ELVL). Haridustöötajaid esindab EHL. Vähesel määral koondavad õpetajaid ka Haritlaste Ametiühing (Eesti Ametiühingute Keskliit, *s.a.*) ja Eesti Õpetajate Liit, millest viimane tegeleb pärast riikliku atesteerimissüsteemi kaotamist eelkõige kutse andmisega (SA Kutsekoda, *s.a.*). Alushariduse õpetajate jaoks on alternatiivseks erialaühinguks Eesti Lasteaednike Liit (Eesti Lasteaednike Liit, *s.a.*).

Oma struktuurist (*Struktuur*, *s.a.*) lähtuvalt pakub EHL oma liikmetele tuge ja esindatust nii õppeasutuse ehk osakonna, piirkonna kui ka riigi tasandil. Veidi rohkem kui 40% Eesti alus-, üld- ja kutseharidusasutustes on olemas EHL-i osakond (Eesti Hariduse Infosüsteem, *s.a.*; *Liikmete haldamise süsteem*, *s.a.*). Osakondades loodud ametiühingutes on üldjuhul olemas ka ametiühingu usaldusisik, kellel on riigi seadustest (*Ametiühingute seadus*, 2000; *Töötajate usaldusisiku seadus*, 2007) tulenev eelisõigus esindada oma asutuse töötajaid ning pidada kollektiivläbirääkimisi. 2015. aasta tööelu-uuringu järgi (Ait, 2017) on aga usaldusisikute roll informeerijana töökohal küllaltki väike, viidates hoopis nende võimalikule rollile töötajate konsulteerimisel või muude ülesannetega tegelemisel. Ka koolisüsteemis on näiteks Stevenson (2005) leidnud, et ametiühingu usaldusisikute roll on liikmete esindajatena eelkõige mitteformaalne, kuid pidevalt muutuvate teemade valguses on võimalik, et usaldusisiku tegevus muutub ajapikku formaalsemaks, võttes rohkem läbirääkimiste kuju. Eestis on EHL juba aastaid tegelenud ametiühingute usaldusisikute koolitamisega, tõstmaks

nende pädevusi seadusandluse ning läbirääkimisoskuste ja sotsiaalpartnerluse alal (*Koolitused, s.a.*). Senised uuringud (Kallaste, 2010; Praxis & RAKE, 2011; Stevenson, 2003) näitavad aga, et ametiühingute usaldusisikutel ei pruugi olla piisavalt aega ega vajaminevaid oskusi töötajate muutuvate väljakutsetega tegelemiseks.

EHL-i piirkondlike organisatsioonide peamiseks ülesandeks on toetada osakonna tasandi ametiühingu tegevust, seista õpetajate huvide eest omavalitsusüksuse piires ning esindada piirkonna õpetajaid ametiühingu riikliku tasandi tegevuses. Omavalitsusüksuste piires on ametiühingu üheks võimalikuks väljundiks piirkonnaülestele kollektiivläbirääkimistele pidamine. Kaldmäe sõnul on töötajate jaoks „kollektiivsed töösuhted olulised, kuna võimaldavad neil ühiselt tööandjaga kokku leppida tööülesannetes ja töökorralduses, seadusest soodsamates töötingimustes ja muudes lisahüvedes“ (Kaldmäe, 2017, lk 64). See on aga pigem teoreetiline võimalus kui reaalne olukord, kuna seni on piirkondlikul tasandil õnnestunud üksnes Tartu linnas allkirjastada kollektiivleping haridusasutuste töötajate töösuhetes rakenduvate tingimuste kokkuleppimiseks (*Kollektiivleping nr 17*, 2020), kusjuures kokkuleppes määratud tingimused ei ole eksklusiivsed ametiühingu liikmetele. Seeder (2003) peab kollektiivlepingute vähese leviku põhjuseks seda, et Eesti tööalastes õigusaktides on võimalikud läbirääkimisteed juba reguleeritud ning kollektiivlepingutesse ei ole võimalik kirjutada seadustega ettenähtud tingimustest halvemaid tingimusi.

Katusorganisatsioonina tegeleb EHL nii oma liikmete tööõiguslike küsimuste lahendamise, haridusvaldkondliku seadusloome kui ka üleriigiliste läbirääkimistega (*Liidust, s.a.*). Selleks, et haridussektoris sõlmida riiklik kollektiivleping, tuleb asuda kolmepoolsetesse läbirääkimistesse (*Kollektiivlepingu seadus*, 1993). Paraku on ELVL-i kui tööandja roll ja ülesanded seoses haridustegevuse ja -kohustustega ebamäärased, mistõttu pole ELVL-i liikmed täielikult huvitatud tööandja rollist (Masso *et al.*, 2019). See on tingitud olukorra, kus läbirääkimiste asemel toimuvad konsultatsioonid ning näiteks õpetajate töötasu alammäära määrab Vabariigi Valitsus (*Põhikooli ja gümnaasiumi...*, 2020). Ühtlasi, kuna kollektiivselt kokkulepitud tingimused laienevad üldjuhul ka ametiühingusse mittekuuluvatele töötajatele, on ametiühingu madalat läbirääkimisjõudu peetud üheks liikmelisust pärssivaks teguriks (Kallaste, 2004; Praxis & RAKE, 2011). Sellele vaatamata on õpetajate töötasu allammära tõus kõigi haridustöötajate sidusrühmade esindajate hinnangul siiski oluline tulemus, mis mõjutab tugevalt kogu sektori taset (Masso *et al.*, 2019). Näiteks on lasteaiaõpetajate töötasu otseselt seotud põhikooli- ja gümnaasiumiõpetajate miinimumtöötasuga (*Riigieelarve seaduses kohaliku...*, 2015) ning sama vaikivat kokkulepet rakendatakse kutseõpetajate töötasu puhul.

Samas on mitmest haridussektori sotsiaaldialoogi käsitletud uuringust (Masso *et al.*, 2019; Varblane *et al.*, 2016) selgunud, et riigitasandi sidusrühmade hinnangul tuleks sektoritasemelisi töösuhteid arendada uute, vähem siduvate kollektiivlepingutega. Ühe sellise leppena on EHL-i eestvedamisel sõlmitud üleriigiline Heade kavatsuste kokkulepe (2015), mis muuhulgas näeb ette, et täistööajaga töötava õpetaja 35-tunnise tööaja sees on kuni 24 õppetundi nädalas. Taaskord ei allkirjastanud lepingut üksnes ELVL, jäädes eriarvamusele täpsete töötundide arvu kindlaksmääramise osas (Masso *et al.*, 2019).

Sotsiaaldialoogi struktuuri käsitleva rahvusvahelise uuringu (Akgüç, Martišková, Szüdi, & Nordlund, 2019) Eesti raporti (Masso *et al.*, 2019) haridussektori tulemuste kohaselt oli ametiühingu (EHL) esindajate hinnangul sotsiaaldialoogi ning erinevates komiteedes, võrgustikes ja töörühmades osalemise maht viimastel aastatel siiski kasvanud. Raporti kohaselt väljendasid nii töötajate kui ka tööandjate esindajad üldist rahulolu sotsiaaldialoogi mahuga ja neid esindavate ühenduste tööga (Masso *et al.*, 2019). Ühtlasi toob ka hariduse ja teaduse uuringuaruanne eraldi välja, et haridussektoris on aktiivsed erialaliidud, kes “korraldavad täiendusõpet, osalevad õppekavade ja kutsestandardite arenduses, on kutseandjad, korraldavad konverentse ning kutseala edendavaid ja populariseerivaid konkursse, vahendavad infot jne” (Mets & Viia, 2018, lk 146).

Samas näitavad uuringud (OECD, 2020), et üksnes viiendik Eesti õpetajatest usub, et nende arvamused on poliitikute jaoks olulised ja vaid neljandik on arvamusel, et nad saavad hariduspoliitikat mõjutada. Ka Masso jt (2019) uuringu käigus tõstatus küsimus, kui hästi esindavad erialaliidud oma valdkonna erinevaid huvisid – milliseid huve nad esindavad hästi ning millised inimesed, organisatsioonid ja arvamused jäetakse välja, kuna nad ei kuulu ametiühingusse. Bascia ja Stevenson (2017) on õpetajate ametiühingute empiirilises uurimuses leidnud, et õpetajate ja neid esindavate ametiühingute väljakutseid arvesse võttes, on ametiühingute uuendamine väljapääsmatu. Nende hinnangul on ametiühingutel selleks vaja keskenduda neljale tunnusele: liikmelisuse suurendamisele; liikmete kaasamisele ja osaluse suurendamisele ametiühingu struktuurides ja tegevustes; liikmete kui professionaalide, liidrite ja aktivistide oskuste ja võimekuse arendamisele ning nõ ühtsuse arendamisele selliselt, et õpetajaamet ja ametiühingusse kuulumine oleksid lahutamatud (Bascia & Stevenson, 2017).

Põhjuseid ametiühingusse kuulumiseks

Ametiühingute mõju ja võimu vähenemise põhjuseid on maailmas rohkelt uuritud (nt Visser, 2002; Waddington & Hoffmann, 2000). Mitmed autorid, nt Ost (2009), Crowley (2004),

Kallaste ja Woolfson (2009), on seisukohal, et endiste sotsialismimaade ametiühingute nõrka olukorda mõjutavad nii ajalooline taust kui ka väljakutsed ametiühingu uue rolli kujundamisel. Ka Eestis riigi- ja kohaliku omavalitsuse asutustes 2011. aastal läbi viidud uuringust (Praxis & RAKE, 2011) selgus, et ametiühingu liikmete arvu vähenemise põhjused seisnevad eelkõige ajaloolises taagas ning raskustes kaasaegse ametiühingu põhimõtete tutvustamisel ja maine juurutamisel. Teistsuguse lähenemisega on Waddington (2014) uurinud rahvusvaheliselt 14 ametiühingu liikmete hinnanguid liikmelisuse säilitamise põhjustele. Kuna käesoleva magistritöö uurimuslik osa baseerub eelnimetatud uurimusele, on autor selles peatükis analüüsinud Waddingtoni uurimuse peamisi tulemusi.

Töötajate õiguste kaitse

Ametiühingusse kuulumise peamiseks põhjuseks Waddingtoni (2014) rahvusvahelises võrdlusuuringus oli toetus võimalike probleemide korral. See tulemus on vastavuses uuringutega, mille kohaselt lahkub ebaadekvaatse toetuse pärast töökohal ametiühingust kuni 40% liikmeid (Visser, 2002; Waddington, 2006). Ka vestluses EHL tegevjuhi Aleksandr Tiidemanniga (Aleksandr Tiidemann, isiklik suhtlus, 3. märts 2020) selgus, et õpetajad astuvad EHL-i eelkõige probleemide ennetamiseks või nende kerkimisel ametiühingu toe, eeskätt juristi nõu saamiseks. Ühtlasi kinnitavad uuringud (Praxis & RAKE, 2011), et tajutud ebakindlus töösuhetes võib soodustada töökohal ametiühinguliikumist. Näiteks oli majanduskriisi perioodil märgata mõningast ametiühingu liikmelisuse kasvu, mil ka haridussektoris oli liikmelisus keskmisest kõrgem (12%) (Pöldis, 2014).

Samas on mitmed Eestis läbiviidud uuringud näidanud, et töötingimused ja -suhted on sedavõrd muutunud, et varem ametiühingu põhiülesanneteks olnud töötajate õiguste kaitse ning info vahendamine ja jagamine ei ole enam täna paljudes asutustes niivõrd aktuaalne (Ait, 2017; Kallaste & Mahlakõiv, 2011; Praxis & RAKE, 2011). See on vastavuses Gomez, Gundersoni ja Meltzi (2002) uuringu tulemustega, mille kohaselt on täheldatud töötajate soovi ja vajaduse vähenemist ametiühingute järgi olukordades, kus ametiühingu traditsioonilise funktsiooni on asendanud personalijuhtimine ja õiguskaitse. Näiteks Eestis eelistavad töötajad töökonfliktide korral otsest pöördumist juhi või kaastöötajate poole, pöördumine ametiühingu poole on pea olematu (Krusell, 2011). Ning kuigi läbirääkimisi eelistatakse pidada kollektiivselt selliste tegurite suhtes, mis kõiki töötajaid suures osas sarnaselt puudutavad (nt töökorraldus, -ohutus ja -tervishoid), ei arva töötajad, et neid peaks pidama ametiühingu abil (Kaldmäe, 2017).

Info vahendamine ja jagamine

Mitmed Eestis läbi viidud töösuhteuuringud (Kaldmäe, 2017; Krusell, 2017) on tuvastanud ametiühingute marginaliseerunud rolli töötajate huvide vahendamisel ja kokkulepete sõlmimisel tööandjaga. Töötajate kaasamise uuringu (Ait, 2017) järgi on Eestis ametiühingu usaldusisik üksnes 6% organisatsioonides ning nende roll töötajate informeerimisel ja konsulteerimisel on küllaltki väike. Ka Inglismaa õpetajate ametiühinguid uurinud Stevensoni (2005) uurimuse järgi oli koolide usaldusisikute peamiseks funktsioonideks liikmete esindamine ja info vahendamine, kuid nende roll suhtes tööandjaga oli 80% ulatuses vaid konsultatiivne. Sealjuures ilmnas, et koolides, kus ametiühingu usaldusisik võttis proaktiivsema rolli ning asus konsultatsioonide asemel läbirääkimistesse, oli nende mõju märkimisväärne (Stevenson, 2005). Samas ei pruugi olla ametiühingute usaldusisikutel soovi, aega ega oskusi oma rolli vajalikus ulatuses täitmiseks (Praxis & RAKE, 2011; Stevenson, 2003). Veelgi enam – üha rohkem kasutatakse informeerimise ja konsulteerimise kanalitena elektroonilisi vorme, mis läbi tehakse informatsioon töökohas kõigile kättesaadavaks ning sageli antakse ka võimalus kirjalikult tagasisidet anda (Praxis & RAKE, 2011; Masso *et al.*, 2019). Koolides on võimalused oma arvamuse avaldamiseks loodud eelkõige õppenõukogudena (PRAXIS & RAKE, 2011).

Eestis näib olevat peamiseks töötajate informeerimise kanaliks aga hoopis juht (Ait, 2017). Kallaste ja Mahlakõiv (2011) on leidnud, et ametiühingu alternatiivseks ülesandeks võib olla abistada tööandjat töötajate kaasamisel, mille all peetakse laiemalt silmas töötajate hõlmamist otsuste tegemisse. See tulemus on oluline TALIS uuringu (OECD, 2020) kontekstis, milles leiti, et õpetajad, kelle hinnangul pakub kool võimalusi osaleda aktiivselt otsuste tegemises ja toetab nende ametialast arengut, olid tõenäolisemalt rahul ka töötingimustega.

Töötingimused ja -tasu ning valitsuse otsuste mõjutamine

Waddingtoni (2014) võrdlusuuringu tulemuste kohaselt oli paremate töötingimuste ja -tasu eest seismine samuti üks peamisi ametiühingu liikmelisuse säilitamise põhjuseid. Erinevad uuringud on näidanud, et Eesti õpetajate rahulolematuse on seotud eelkõige õpetajaameti vähese tunnustamisega ühiskonnas ja madala töötasuga (OECD, 2019; Taimalu *et al.*, 2019; Timoštšuk *et al.*, 2018; Masso *et al.*, 2019) ning töökoormuse ja -õhkkonna ning pakutavate lisasoodustustega (TNS Emor, 2016). Näiteks on TALIS uuringu (OECD, 2020) kohaselt oma töötasuga rahul keskmiselt vaid 39% Eesti õpetajatest. Varasemad uuringud (Visser, 2002) on näidanud, et kui töötajatel on midagi vaja ja nad näevad, et ametiühing saab seda

neile võimaldada, kasvab töötajate ametiühingusse astumise tõenäosus plahvatuslikult. Eesti õpetajate töötasu ja –tingimuste miinimumnõuded on aga sektoriüleselt sedavõrd reguleeritud, et olemasolev rahulolematuse foon ei kajastu EHL-i liikmeskonnas. Ka Kallaste (2004) on varasemalt leidnud, et nn valgekraede (enamasti kohaliku omavalitsuse või riigiomandis olevate asutuste töötajate) ametiühingud peavad ennekõike sektori tasandi läbirääkimisi, mille puhul laienevad kõikvõimalikud kokkulepitud tingimused ka mitte ametiühingu liikmetele. Kokkulepitud tingimuste kõigile töötajatele laienemine võib riigi ja kohaliku omavalitsuse asutuste uuringu (PRAXIS & RAKE, 2011) kohaselt pärssida ametiühinguliikumist, tekitades ühtlasi kinnise ringi: ametiühingud on nõrgad, kuna liikmete arv on väike, samas ei soovi töötajad ametiühinguga liituda, kuna nende läbirääkimisjõud on madal.

Usk ametiühinguliikumisse

Enamiku Waddingtoni (2014) uuringus osalenud ametiühingute liikmetest pidasid 14,5-50% usku ametiühinguliikumisse üheks olulisemaks ametiühingu liikmelisuse põhjuseks. Need tulemused viitavad sellele, et oluline osa töötajaskonnast on ametiühingule ideoloogiliselt pühendunud ning jätkuvalt ollakse valmis aktiivselt ametiühingutegevuses osalema (Waddington, 2014). Blackwood, Lafferty, Duck ja Terry (2003) hinnangul sõltub see, kui palju kaalu annab inimene ametiühingu instrumentaalsetele ja ideoloogilistele kaalutlustele, sellest, milline on inimese ettekujutus ametiühingust.

Ka Turner ja D'Art (2012) on leidnud, et töötajad, kes tajuvad tugeva ametiühingu olulisust, astuvad suurema tõenäosusega ametiühingu liikmeks. Eestis on sotsiaaldialoogi edendamise initsiatiiv olnud suuresti riigi käes, olles reguleeritud mitmete õigusaktidega (*Ametiühingute seadus*, 2000; *Kollektiivlepingu seadus*, 1993; *Kollektiivse töötüli lahendamise seadus*, 1993; *Töötajate usaldusisiku seadus*, 2007). Ka töötajate poolset survet ega huvi ei ole töösuhete vallas tekkinud, mistõttu ei ole ametiühingud saanud oma rolli otsesest vajadusest lähtudes kujundada ega rakendada (Seeder, 2003). Ühtlasi ei ole Ida-Euroopale omane ametiühingute nõukogude-aegne maine veel kadunud, mistõttu töötajad, kes ei ole kursis kaasaegse ametiühingu liikumise ja põhimõtetega, ei näe ametiühingus potentsiaalset kasu ning see võib takistada ka uute liikmete lisandumist (Ost, 2009; PRAXIS & RAKE, 2011).

Pakutavad lisahüved

Ametiühingu liikmelisust mõjutavate tegurite järjestuse eesotsas oli Waddingtoni (2014) uuringu tulemusel ka pakutavad liikmehüved. Nimetatud uuringu kohaselt pakuvad mitmed Ida-Euroopa riikide ametiühingud oma liikmetele nii haiguste, matuse, õnnetuste kui ka streikimise hüvitisi (Waddington, 2014). Näiteks aga Taani ja Rootsi ametiühingud piiravad liikmeskonna vähenemist selliselt, et pakuvad oma liikmetele stiimuleid hoidmaks neid ametiühingu liikmetena ka töökoha vahetumisel (Visser, 2002).

Kallaste (2004) on leidnud, et Eestis on nn sinikraade (nt oskus- ja lihttööliste) ametiühingud tugevamad, kui nn valgekraade (enamasti kohaliku omavalitsuse või riigiomandis olevate asutuste töötajate) ametiühingud, kuna suudavad tagada mitmeid vaid oma liikmetele laienevaid sotsiaalseid garantiisid, mis innustavad teisigi ametiühingusse astuma. Samas on ka EHL-il õnnestunud eksklusiivselt üksnes oma liikmetele pakkuda selliseid lisahüvesid nagu toetused streigi- ja töötutoetuse fondist, õnnetusjuhtumikindlustus, ning mitmed kütuse, majutus-, spa- ja iluteenuste soodustused (*Liikme lisahüved, s.a.*). Kuigi töötajad on välja toonud ametiühingusse kuulumise negatiivse poolena liikmemaksu tasumise kohustust (Praxis & RAKE, 2011), siis EHL-i pakutavate lisahüvede koguväärtus pakub liikmetele nii kuu kui ka aasta lõikes märkimisväärset rahalist võitu (*Liikme lisahüved, s.a.*). Lisahüvedest tingitud finantsiline eelis on oluline eelkõige Eametsa ja Kallaste (2004) uuringu tulemuste valguses, mille kohaselt ei ole ametiühingutel õnnestunud saada tööandjatelt eelisvahendeid paremate palgatingimuste võimaldamiseks üksnes oma liikmetele, mistõttu ei ole nt potentsiaalne palgalisa ametiühingu liikmelisuse ja ametiühingu instrumentaalsuse üheks peamiseks mõjutajaks.

Sotsiaalne tava

Kaldmäe (2017) hinnangul on töötajatel seda paremad võimalused oma huvisid kaitsta, mida rohkem liikmeid kuulub töökohal tegutsevasse ametiühingusse. Waddingtoni (2014) uuringu tulemustest selgus, et ametiühingu liikmete hinnangul ei olnud ametiühingu liikmete suur osakaal töökohal ametiühingu liikmelisuse säilitamise otsuste jaoks aga eriti oluline. See leid on vastuolus ametiühingusse kuulumise teoreetilise mudelitega, mis peab sotsiaalset tava ja teiste käitumist valikuliseks hüveks (Booth & Chatterji, 1993). Näiteks on Taani kontekstis tõestatud, et iseeneselik jätkusuutlik sotsiaalne tava tekib töökohal siis, kui ametiühingusse kuulub 45-65% töötajatest (Ibsen, Toubøl, & Jensen, 2017).

Teisalt on juba varem täheldatud (Machin, 2000; Van Biezen, Mair, & Poguntke, 2012), et aktivismi traditsioonilised vormid nagu ametiühingu või erakonna liikmeks olemine

ei paku ühiskonnale enam sama palju huvi. Uute ja nooremate töötajate jaoks ei pruugi olla ametiühinguga ühinemine sama loomulik kui nende eelkäijatele, ehkki mõned teadlased seavad kahtluse alla väite, et nooremad töötajad liituvad ametiühinguga iseenesest väiksema tõenäosusega (Bryson, Gomez, Gunderson, & Meltz, 2005). On leitud, et tekkinud on hoopis alternatiivsed nn aktivismi ruumid, mis on sageli teemapõhised ja lihtsamini kaasavad kui traditsioonilise aktivismiga seotud hierarhilised struktuurid, moodustudes näiteks avatud võrgustikena (alt-üles struktuuriga) või tegutsedes läbi sotsiaalmeedia (Bennett & Segerberg, 2013; Gerbaudo, 2012). Basca ja Stevensoni (2017) hinnangul võivad õpetajatelegi tunduda ametiühingud bürokraatlikud ja ajakulukad võrreldes dünaamilisemate alternatiividega. Samas on teada, et kui inimene tunneb seotust ja solidaarsust ametiühingu liikmete kui grupiga, on ta valmis grupi huvide ja staatuse eest seisma (Blackwood *et al.*, 2003).

Liikmelisus kui ametiühingu tajutud olulisuse indikaator

Kallaste (2010) hinnangul käsitlevad erinevad teooriad ametiühinguga liitumist läbi ametiühingute instrumentaalsuse. Ratsionaalse valiku raamistik taandab ametiühingusse kuulumise kulude ja tulude võrdlusesse (Klandermans, 1984). Teiste mudelite järgi (Schnabel & Wagner, 2007) peavad ametiühingud suutma tegeleda töötajate muredega. Seejuures on eeldatavad kulud ja tulud sõltuvad ametiühingu esindusjõust, mida üldiselt hinnatakse ametiühingusse kuuluvate liikmete arvu järgi (Booth & Chatterji, 1993).

Mitmed Eestis läbi viidud uuringud on näidanud, et töötajate arvamused ametiühingu tegevusele ja vajalikkusele sõltuvad suuresti sellest, kas töötaja ise kuulub ametiühingusse või mitte ning kas ametiühingu olemasolust organisatsioonis ollakse teadlik (Ait, 2017; Kallaste, 2011; Kallaste & Woolfson, 2009). Eestis nii 2009. kui ka 2015. aastal läbi viidud tööelu-uuringute raames töötajate kaasamist käsitlenud uuringute (Kallaste, 2011; Ait, 2017) kohaselt hindavad ametiühingu tegevust paremaks ametiühingusse kuuluvad töötajad, samas kui ametiühingusse mittekuuluvatest töötajatest enamus ei oska ametiühingu tegevuse hinnangu andmisel seisukohta võtta. See on vastavuses kollektiivsete töösuhete uuringu tulemustega, mille kohaselt töötajad, kes ei kuulu ametiühingusse, ei ole kursis selle tegevustega ning ei näe ametiühingut organisatsioonina, mida oleks tingimata vaja töötajate huvide kaitseks (Kaldmäe, 2017).

Osa autoreid, näiteks Kallaste ja Woolfson (2009), on seisukohal, et endistele NSVL vabariikidele on omane suur hulk töötajaid, kes on ametiühingu suhtes nõ otsustamatud. Uuringust nähtub, et Balti riikides 26-28% töötajatest ei osanud kujundada ametiühingu esindamise ega selle instrumentaalsuse kohta arvamust. Leiti, et enamus töötajaid ei näinud

ametiühinguid ebavajalike ega vanamoodsate organisatsioonidena, kuid samal ajal ei olnud kursis ametiühingu tegevusega. Uurimuse tulemusena järelitati, et töötajad ei ole ametiühingutega kursis ja neil ei ole võimalik kujundada ametiühingute pakutavate hüvede kohta arvamust ning seepärast ei ole neil võimalik ka hinnata, kas nad soovivad olla ametiühingute poolt esindatud või mitte (Kallaste & Woolfson, 2009). Seega kirjeldatud uurimuste tulemuste põhjal saab väita, et tajutavat kasu ametiühingusse kuulumisest selgitab see, kas töötaja kuulub ametiühingusse ning kuivõrd hästi on ollakse kursis ametiühingute tegevusega.

Uurimisprobleem, töö eesmärk ja uurimisküsimused

Tuginedes eelnevalt kirjeldatule on töö uurimisprobleemiks, kuidas hindavad õpetajad EHL-i kui õpetajate esindusorganisatsiooni tegevust ja rolli, et tagada selle jätkusuutlikkus ja esindatus. Olles tutvunud varasemate uurimustega, seati magistritöö eesmärgiks anda ülevaade Eesti õpetajate hinnangutest Eesti Haridustöötajate Liidu kui õpetajaid esindava organisatsiooni tegevustele ja liikmelisuse põhjustele. Eesmärgi saavutamiseks püstitati kolm täpsemat uurimisküsimust:

1. Milliseid tegureid peavad õpetajad oluliseks EHL-i kuulumisel? Kas leidub hinnangulisi erinevusi EHL-i liikmete ja mitteliikmete vahel?
2. Millised on õpetajate hinnangud EHL-i osakondade ja piirkondlike organisatsioonide ülesannete täitmisele? Kas leidub hinnangulisi erinevusi EHL-i liikmete ja mitteliikmete vahel?
3. Millised on õpetajate üldised hinnangud EHL-i erinevate tasandite tegevusele ning kui oluliseks peavad õpetajad EHL-i olemasolu? Kas leidub hinnangulisi erinevusi EHL-i liikmete ja mitteliikmete vahel?

Järgnevas peatükis kirjeldatakse metoodikat, mida uurimisküsimustele vastamiseks rakendati.

Metoodika

Töös seatud eesmärgi täitmiseks valiti kvantitatiivne kaardistav-võrdlev lähenemine. Uuringu alusena kasutati European Trade Union Institute'i (ETUI) 2014. aastal läbiviidud ametiühingu liikmete säilitamist ja töökoha esindatust käsitlevat rahvusvahelist uuringut (Waddington, 2014). Töös kasutati kvantitatiivset uurimismeetodit, kuna seeläbi oli võimalik numbrilisi andmeid kasutades selgitada mittekvantitatiivseid nähtuseid (nt hinnanguid) ja

analüüsida neid matemaatiliste meetoditega (Muijs, 2004) ning teha kogutud andmete põhjal usaldusväärseid järeldusi ja prognoose (Õunapuu, 2012). Siinses uuringus kohandati ingliskeelne originaalküsimustik eesti keelde tõlke-tagasitõlke meetodiga, arvestades Eesti konteksti, õigusruumi ja haridussektori eripära.

Läbiviidud uuring on osa laiemast uuringust, mille viis läbi töö autor ja mida toetas Eesti Haridustöötajate Liit sooviga saada esmakordselt Eestis nii õpetajatelt kui ka direktoritelt tagasisidet õpetajaid esindava ametiühingu tegevuse ja sellele seatud ootuste kohta. Magistritöö fookust ja mahtu arvesse võttes käsitletakse käesolevas töös üht – õpetajate – osa nimetatud laiemast uuringust, eesmärgiga anda ülevaade Eesti õpetajate hinnangutest Eesti Haridustöötajate Liidu kui õpetajaid esindava organisatsiooni tegevustele ja liikmelisuse põhjustele. Antud töös on aluseks võetud õpetajatelt kogutud ankeedid, milles olevaid andmeid käesoleva töö eesmärgist lähtuvalt põhjalikumalt analüüsitakse. Edaspidi keskendutaksegi metoodika kirjeldamisel just nimetatud osale.

Valim

Uuringu valimi moodustasid Eesti Vabariigi lasteaia-, üldhariduskooli- ja kutsekoolide õpetajad, sh nii haridustöötajate ametiühingusse kuuluvad kui ka mitte kuuluvad õpetajad. Küsimustiku laialisaatmiseks kasutas autor eesmärgist lähtuva valimi põhimõtteid (Õunapuu, 2012), lähtudes valimi koostamisel oma teadmistest ja kogemustest Eesti õpetajate kontaktandmete kättesaadavuse kohta. Peamine vastajate valiku kriteerium oli see, et tegemist oleks uuringu läbiviimise ajal alus-, kutse- või üldharidusasutustes töötavate õpetajatega. Eesmärgiks oli tagada valimi üleriigiline esindavus ning võimalus hiljem analüüsida andmeid erinevate kategooriate kaupa.

HaridusSilma andmetel (seisuga 13.02.2018) töötas 2017/2018. õppeaastal eelnimetatud haridusastmetel 24876 õpetajat ning EHL-i kuulus 01.01.2018. a. seisuga 4792 õpetajat. Õpetajate ja EHL-i liikmeskonna arvud haridusastmete lõikes on toodud tabelis 1. Orienteeruvaks valimi suuruseks prognoositi ca 1000 õpetajat. Õpetajate aktiivsus vastas seatud eesmärgile. Ankeeti asus täitma 6,2% õpetajaskonnast ehk 1535 õpetajat. Ankeedi põhiosa täitis lõpuni 1084 vastajat, kelle puhul oli võimalik määrata ka ametiühingu liikmelisust. Kogutud vastuste maksimaalse kasutamise eesmärgil kaasati kogu õpetajaskonna hinnangute analüüsi ka nende vastajate vastused, kes ankeeti lõpuni ei täitnud. Seega varieerus käesolevas töös vastajate koguarv küsimuste lõikes, hõlmates sealjuures kindla arvu EHL-i kuuluvaid (n=660; 60,9% lõpuni vastanutest) ja mittekuuluvaid (n=317; 29,2%) õpetajaid. Ühtlasi oli teisele magistritöö raames analüüsitavale alaküsimusele

võimalik vastata vaid neil, kes olid eelnevalt märkinud vastavuse kindlale kriteeriumile (ametiühingu osakonna olemasolu haridusasutuses), mistõttu oli sellele küsimusele vastajate arv võrreldes teiste alaküsimustega, millele vastamiseks kriteeriume seatud ei olnud, väiksem. Kogu valim hõlmas seega nii EHL-i kuuluvate, mittekuuluvate, liikmelisusest mitteteadvate, liikmelisust avaldada mittesooivate ning ankeedi täitmise katkestanud õpetajate andmeid.

Tabel 1. 2017/2018. õppeaasta seisuga õpetajate ja 01.01.2018 seisuga EHL-i liikmeskonna arvud haridusastmete lõikes

| Haridusaste | Õpetajate üldarv | | EHL-i liikmete üldarv | | |
|--------------|------------------|-------------------------------|-----------------------|-------------------------------|---------------------------------------|
| | Arv | Protsent kogu õpetajaskonnast | Arv | Protsent kogu õpetajaskonnast | Protsent haridusastme õpetajaskonnast |
| KELA | 7909 | 31,8 | 893 | 3,6 | 11,3 |
| ÜHK | 14905 | 59,9 | 3765 | 15,1 | 25,3 |
| KÕA | 2062 | 8,3 | 134 | 0,5 | 6,5 |
| KOKKU | 24876 | 100 | 4792 | 19,2 | |

Märkus. KELA – koolieelne lasteasutus; ÜHK – üldhariduskool; KÕA – kutseõppeasutus; KOV – kohalik omavalitsus.

Nagu haridusmaastikule omane, oli valdav enamik ankeedile vastajatest naised (90,4%). Kõige aktiivsem vastajate osalus oli Harjumaalt, kust laekus üle neljandiku vastustest. Võttes arvesse õpetajate üldarve omavalitsusüksuste lõikes, laekus proportsionaalselt kõige enam vastuseid Hiiumaalt. Ligi kolm neljandikku vastustest laekus kohaliku omavalitsuse hallatavatest üldhariduskoolidest. Kuigi vastanute seas oli enamik ametiühingusse kuuluvaid õpetajaid, laekus eraomandis olevatest haridusasutusest ja kutseõppeasutustest rohkem ametiühingusse mittekuuluvate õpetajate vastuseid (vastavalt 8 ja 43 vastust). Kõigi vastanute lõikes, ka ametiühingu liikmelisust arvestades, laekus enamus ehk üle kolmandiku vastustest 50-59, kõige vähem alla 30 aastastelt õpetajatelt. Sealjuures moodustasid ametiühingu liikmelisuse võrdluses üksnes alla 30 aastaste vanusegrupis enamuse ametiühingusse mittekuuluvad õpetajad. Detailsem ankeedi põhiosa lõpuni täitnud õpetajate kirjeldus on ära toodud tabelis 2.

Ametiühingu liikmelisust aluseks võttes moodustati vastajatest 2 gruppi. Õpetajate ametiühingusse kuulumise ja mittekuulumise järgi moodustatud grupid ei olnud sotsiaaldemograafiliste tunnuste suhtes homogeensed. Hii-ruut testiga ilmneseid statistiliselt

olulised erinevused nii piirkondliku kuuluvuse ($\chi^2=56,368$; $p=0,000$), haridusasutuse omandivormi ($\chi^2=8,763$; $p=0,013$), ameti ($\chi^2=42,659$; $p=0,000$) kui ka vanuse ($\chi^2=28,800$; $p=0,000$) lõikes. Kahe grupi vahel ei ilmnenud erinevust üksnes soo ($\chi^2=0,545$; $p=0,460$) puhul.

Tabel 2. Valimi kirjeldus

| | | Õpetajad kokku | | AÜ liikmed | | Mitteliikmed | |
|---|-------------|----------------|---------------------|------------|------|--------------|------|
| Põhiosa lõpuni vastajad üldandmete lõikes | | N | % (% ^a) | N | % | N | % |
| Piirkondlik kuuluvus | | 1084 | 100 | 660 | 60,9 | 317 | 29,2 |
| | Harjumaa | 307 | 28,4 (3,0) | 181 | 27,5 | 94 | 29,7 |
| | Hiiumaa | 25 | 2,3 (13,6) | 20 | 3 | 4 | 1,3 |
| | I.-Virumaa | 93 | 8,6 (3,9) | 35 | 5,3 | 43 | 13,6 |
| | Jõgevamaa | 54 | 5,0 (8,7) | 43 | 6,5 | 5 | 1,6 |
| | Järvamaa | 46 | 4,3 (6,9) | 25 | 3,8 | 15 | 4,7 |
| | Läänemaa | 34 | 3,1 (6,5) | 27 | 4,1 | 7 | 2,2 |
| | L.-Virumaa | 70 | 6,5 (5,8) | 49 | 7,4 | 14 | 4,4 |
| | Põlvamaa | 37 | 3,4 (7,4) | 20 | 3 | 15 | 4,7 |
| | Pärnumaa | 87 | 8,0 (8,1) | 50 | 7,6 | 26 | 8,2 |
| | Raplamaa | 46 | 4,3 (6,2) | 26 | 4 | 13 | 4,1 |
| | Saaremaa | 45 | 4,2 (6,4) | 32 | 4,9 | 9 | 2,8 |
| | Tartumaa | 84 | 7,8 (2,5) | 49 | 7,4 | 30 | 9,5 |
| | Valgamaa | 30 | 2,8 (5,3) | 25 | 3,8 | 4 | 1,3 |
| | Viljandimaa | 84 | 7,8 (8,4) | 60 | 9,1 | 19 | 6 |
| | Võrumaa | 39 | 3,6 (5,4) | 16 | 2,4 | 18 | 5,7 |
| KOKKU | | 1081 | 100 | 658 | 100 | 316 | 100 |
| Asutuse omanik | KOV | 773 | 71,6 (3,7) | 482 | 73,4 | 220 | 69,6 |
| | Riik | 295 | 27,3 (10,9) | 172 | 26,2 | 88 | 27,8 |
| | Era | 12 | 1,1 (0,8) | 3 | 0,5 | 8 | 2,5 |
| KOKKU | | 1080 | 100 | 657 | 100 | 316 | 100 |
| Amet | KELA | 216 | 20 (2,7) | 112 | 17,1 | 87 | 27,6 |
| | ÜHK | 775 | 71,9 (5,2) | 511 | 77,9 | 185 | 58,7 |
| | KÕA | 87 | 8,1 (4,2) | 33 | 5 | 43 | 13,7 |
| KOKKU | | 1078 | 100 | 656 | 100 | 315 | 100 |
| Sugu | Naine | 974 | 90,4 (4,4) | 597 | 91 | 282 | 89,5 |
| | Mees | 104 | 9,6 (3,5) | 59 | 9 | 33 | 10,5 |
| KOKKU | | 1078 | 100 | 656 | 100 | 315 | 100 |
| Vanuseline jaotuvus | < 30 | 64 | 5,9 (2,6) | 26 | 4 | 32 | 10,2 |
| | 30-39 | 168 | 15,6 (3,8) | 89 | 13,6 | 67 | 21,3 |
| | 40-49 | 282 | 26,2 (4,5) | 174 | 26,5 | 81 | 25,7 |
| | 50-59 | 381 | 35,3 (5,2) | 251 | 38,3 | 95 | 30,2 |
| | ≥ 60 | 183 | 17,0 (4,1) | 116 | 17,7 | 40 | 12,7 |
| KOKKU | | 1078 | 100 | 656 | 100 | 315 | 100 |

Märkus. KOV – kohalik omavalitsus; KELA – koolieelse lasteasutuse õpetaja; ÜHK – üldhariduskooli õpetaja; KÕA – kutseõppeasutuse õpetaja; N – vastajate arv; % - protsent vastajate arvust; %^a – protsent õpetajate üldarvust.

Mõõtevahend

Kuna valimi koostamisel seati eesmärgiks tagada vastajate üleriigiline esindatus, koostati küsitluse läbiviimiseks veebipõhine ankeet, millega oli mugav koguda infot suuremalt hulgalt vastajatelt. Autor pidas ankeeti heaks instrumendiks, kuna kvantitatiivsete andmete põhjal oli võimalik võrrelda erinevaid tunnuseid ning erinevate rühmade vastuseid.

Küsitlus baseerus ETUI 2014. aastal läbiviidud rahvusvahelise uuringu (Waddington, 2014) küsimustikul, millele kasutamiseks kui ka eestindamiseks sai autor loa originaaluuringu läbiviijalt Jeremy Waddingtonilt (isiklik suhtlus, 19. jaanuar 2018). Töö autor tõlkis originaalküsimustiku eesti keelde, sealjuures jättes välja teemaga otseselt mittehaakuvad küsimused ning kohandades küsimusi Eesti kontekstile, õigusruumile ja haridussektori eripäradele vastavaks ja täpsustades nende sisu Eesti Haridustöötajate Liidu arengu- ja tegevuskavadest (Eesti Haridustöötajate Liit, 2016) saadud infoga. Kokku kasutas autor originaalküsimustiku 46 küsimusest ankeedi koostamiseks 18 küsimust, neist muutmata kujul 6 ning kohaldatuna 12 küsimust. EHL-i juhtkonna palvel lisati ankeedile veel 6 EHL-i spetsiifilist küsimust. Ühtlasi lisas autor kolmele originaalküsimustikus 5-punktilisel Likerti skaalal olnud küsimusele 6. vastusevariandi "ei oska öelda" põhjendusega, et 5-punktilisel skaalal antavad sisulised hinnangud ("väga halvasti" kuni "väga hästi") oleksid võimalikult täpsed ning ühtlasi selgitada välja need ametiühingu tegevuse aspektid, millega ei oldagi kursis. Pärast küsimustiku kohandamist teostati tagasitõlge inglise keelde, et anda hinnang küsimuste sisulisele kokkulangevusele. Küsimustiku valideerimiseks konsulteeris autor korduvalt EHL-i juhtkonnaga ning viis läbi elektroonsel kujul pilootuuringu kolmes haridusasutuses (lasteaias, üldhariduskoolis ja kutseõppeasutuses) mugavusvalimi moodustamise põhimõtteid järgides. Saadud ettepanekud küsimuste üheseltmõistetavuse ja vastusevariantide arusaadavuse kohta olid paranduste sisseviimisel suureks abiks. Pilootuuringus osalenud vastajate andmeid uurimuse põhivalimisse ei kaasatud.

Ankeedi koostamiseks kasutati Tartu Ülikooli veebipõhiste küsimustike koostamise keskkonda LimeSurvey. Kõik küsimused olid valikvastustega suletud küsimused, mõned sisaldasid omakorda alaküsimusi. Kasutusel oli nii nominaal- kui ka järjestikaskaalad. Kuna ankeet sisaldas erineva rõhuasetusega küsimusi, arvutati sisereliaabluse koefitsendid alaskaaladele eraldi. Paremaks struktureerimiseks olid küsimused jagatud teemade kaupa kolmeks osaks: 1) hinnang Eesti Haridustöötajate Liidu erinevate tasemete tegevusele, 2) ootused Eesti Haridustöötajate Liidu erinevate tasemete tegevusele, 3) vastajate üldandmed. Käesoleva magistritöö raames analüüsitakse vastuseid uuringu instrumendi esimese osa 7 alaküsimusele:

1. esimese puhul paluti vastajatel, kelle haridusasutuses oli olemas ametiühingu osakond, hinnata 6-punktilisel Likerti skaalal (1 – väga hästi ja 5 – väga halvasti, 6 – ei oska öelda) ametiühingu osakonna hakkamasaamist kaheksa ülesande täitmisel töökohas (Cronbachi $\alpha=0,913$);
2. teise puhul paluti kõigil vastajatel hinnata 6-punktilisel Likerti skaalal (1 – väga hästi ja 5 – väga halvasti, 6 – ei oska öelda) piirkondliku organisatsiooni hakkamasaamist kaheteistkümne funktsiooniga (Cronbachi $\alpha=0,963$);
3. kolmanda puhul paluti kõigil vastajatel järjestada vastavalt enda jaoks olulisuse järjekorrale loetletud kaksteist ametiühingusse kuulumise põhjust;
4. neljanda puhul paluti kõigil vastajatel hinnata 6-punktilisel Likerti skaalal (1 – väga hästi ja 5 – väga halvasti, 6 – ei oska öelda) enda üldist hinnangut ametiühingu tegevusele EHL-i, piirkonna ja osakonna tasandil (Cronbachi $\alpha=0,843$);
5. viienda puhul paluti kõigil vastajatel hinnata 6-punktilisel Likerti skaalal (1 – mitte üldse oluline ja 5 – väga oluline, 6 – ei oska öelda) EHL-i kui üleriikliku õpetajate esindusorganisatsiooni olulisust.

Vastajate üldandmeid, sh infot EHL-i kuulumise kohta, koguti ankeedi lõpus seitsme valikvastustega küsimusega. Sealjuures küsimuse “Kas kuulute EHL-i?” puhul sai ankeedi täitja valida 4 vastusevariandi vahel: “jah”, “ei”, “ei tea” või “ei soovi vastata”. Autor pidas õigeks lisada vastusevariantidena „ei tea“ ja „ei soovi vastata“ tulemuste adekvaatsema tõlgendamise kaalutlusel. Õpetajatele saadetud küsimustikuga on võimalik tutvuda lisas 1.

Protseduur

Andmete kogumine viidi läbi perioodil 5.-14.03.2018. Ankeeti oli võimalik täita elektroonselt ja selle täitmiseks kulus keskmiselt 15 minutit. Kuna üldharidusasutusi oli 2017./2018. õppeaasta eel 1198 (*2017-2018 õppeaasta arvudes, s.a.*) ning Eestis puudus riiklik andmebaas kõigi õpetajate kontaktandmetega, kasutati sihtrühmani jõudmiseks mitut teavituskanalit. Uuringu kutse koos lingiga küsitlusankeedile saadeti e-kirjana Eesti Haridustöötajate Liidu usaldusisikute ja lihtliikmete listidesse ning haridus- ja teadusministeeriumi, omavalitsusüksuste haridusosakondade (73), SA Innove, Eesti Maaomavalitsuste Liidu, Eesti Linnade Liidu, Eesti Alushariduse Juhtide Ühenduse, Eesti Koolijuhtide Ühenduse, Eesti Kutseõppe Edendamise Ühingu, Eesti Lasteaednike Liidu ja Eesti Eraüldhariduskoolide Ühenduse meiliaadressidele palvega edastada see kõigi Eesti lasteaia-, üldhariduskoolide- ja kutsekoolide õpetajate ja direktoriteni (vt e-kirja näidist lisas 2). Samuti jagati üleskutset osaleda uuringus Eesti Haridustöötajate Liidu kodulehel ja

organisatsiooni Facebooki seinal. Meeldetuletuskiri saadeti läbi samade kanalite 2 päeva enne ankeedi täitmise tähtaja lõppu.

Autor pidas uuringu läbiviimisel väga oluliseks eetikareeglitest kinnipidamist. Selle tagamiseks kindlustas autor, et uuringu läbiviimine lähtuks vastajate huvidest ega kahjustaks neid: uuringu kutses ja ankeedi alguses tutvustati vastajatele uuringu vajadust ja eesmärki ning teavitati uuringus osalemise vabatahtlikkusest, kogutud andmete töötlemise konfidentsiaalsusest ja tulemuste üldistatud esitlemisest. Vastajate aktiivsuse tõstmise ja ankeedi leviku eesmärgil anti uuringu kutses teada, et kõigi osalejate vahel loositakse välja 3x 100€ Piletilevi kinkepilet. Oma kontakti (e-posti aadressi) auhindade loosis osalemiseks võis osaleja sisestada eraldi lehel ankeedi lõpus. Enne andmete töötlemist eraldati sisestatud kontaktid vastustest, et välistada andmete töötlemisel vastajate tuvastamine ja vastuste sidumine konkreetsete vastajatega.

Andmeanalüüsi esimeses etapis läbis andmestik veakontrolli ja puhastuse. Andmeanalüüsi teises etapis kodeeriti mittekvantitatiivsed vastused arvulisteks andmeteks. Ankeediga kogutud andmete töötlemiseks kasutati statistilist andmetöötlustarkvara SPSS Statistics Subscription. Esimese uurimisküsimuse raames analüüsiti EHL-i kuulumiseks (3. küsimus) oluliste tegurite järjestuses vastajate poolt esimese kahe olulisimaks peetud teguri summaarseid protsente. Teise uurimisküsimuse raames analüüsiti hinnanguid ametiühingu osakonna ja piirkondliku organisatsiooni tegevuste (1.-2. küsimus) kohta. Kolmanda uurimisküsimuse raames analüüsiti vastajate üldisi hinnanguid EHL-i erinevate tasandite tegevuse ja EHL-i olulisuse (4. ja 5. küsimus) kohta. Andmete kirjeldamiseks kasutati nii ühe- kui ka kahemõõtmelist sagedusjaotust. Esimese uurimisküsimuse jaoks kasutati gruppidevaheliseks võrdluseks mitteparameetrilist Chi-ruut testi, teise ja kolmanda uurimisküsimuse puhul kasutati gruppidevaheliste erisuste väljaselgitamiseks Mann-Whitney U-testi (Luik, 2017). Statistiliselt oluliseks loeti p-väärtused, mis olid väiksemad kui 0,05. Tulemuste illustreerimiseks koostati graafikud programmiga Excel.

Tulemused

Õpetajate hinnangud EHL-i kuulumiseks olulistele teguritele

Küsimusele vastas kokku 1233 õpetajat, kellest 630 olid EHL-i liikmed ja 317 mitteliikmed. Tabelis 3 on esitatud tegurite järjestused kõigi õpetajate ja gruppide lõikes. Liites kokku

EHL-i kuulumiseks oluliste tegurite järjestuse esimese ja teise koha protsendid ilmnas, et kõigist õpetajatest ligi pooled (47%) pidasid kõige olulisemaks teguriks nõu ja esindatust tööl tekkida võivate probleemide korral ning üle kolmandiku (33,9%) võimalust kaasa aidata parema töötasu ja -tingimuste kehtestamiseks. Ametiühingu korraldatavaid sotsiaalseid tegevusi ja ametiühingu koolitusi pidas oluliseks alla 5% õpetajatest; 3,6% õpetajatest pidas olulisimaks EHL-i kuulumise teguriks mingit muud põhjust.

Tabel 3. EHL-i kuulumiseks oluliste tegurite järjestuse esimese ja teise koha protsendid kõigi õpetajate, EHL-i liikmete ja mitteliikmete võrdluses

| Tegurid EHL-i kuulumisel | Kõik õpetajad % (jrk.nr.) | EHL-i liikmed % (jrk.nr.) | Mitte- liikmed % (jrk.nr.) |
|--|---------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|
| Nõu ja esindatus tööl tekkida võivate probleemide korral | 47 (1) | 51,9 (1) | 48,6 (1) |
| Kaasa aidata parema töötasu ja -tingimuste kehtestamiseks | 33,9 (2) | 33 (2) | 39,5 (2) |
| Usk ametiühinguliikumisse | 23,1 (3) | 32,5 (3) | 11,1 (8) |
| Liikmehüved (soodustused, õnnetusjuhtumikindlustus jm) | 20,2 (4) | 17,4 (5) | 19,9 (3) |
| Eesti Haridustöötajate Liidu lobitöö valitsuse otsuste mõjutamiseks | 17,9 (5) | 18,1 (4) | 18,2 (4) |
| Juriidiline abi | 17,4 (6) | 15,4 (6) | 18 (5) |
| Finantsteenused (streigi- ja töötutoetuse fond) | 11,8 (7) | 7,7 (8) | 15,3 (6) |
| Ameti jätkusuutlikkuse tagamise panustamine | 11 (8) | 9,5 (7) | 11,6 (7) |
| Enamik töökaaslast kuulub ametiühingusse | 5,3 (9) | 4,5 (9) | 4,5 (11) |
| Ametiühingu (kõigil tasandil) korraldatavad sotsiaalsed tegevused (nt talve- või suvepäevad, kultuuriürituste külastamine vmt) | 4,5 (10) | 2,3 (12) | 5,2 (10) |
| Ametiühingu (piirkondlikud ja EHL-i) koolitused | 4,3 (11) | 3,6 (11) | 5,5 (9) |
| Muu põhjus | 3,6 (12) | 4,2 (10) | 2,7 (12) |
| | N=1233 | N=630 | N=317 |

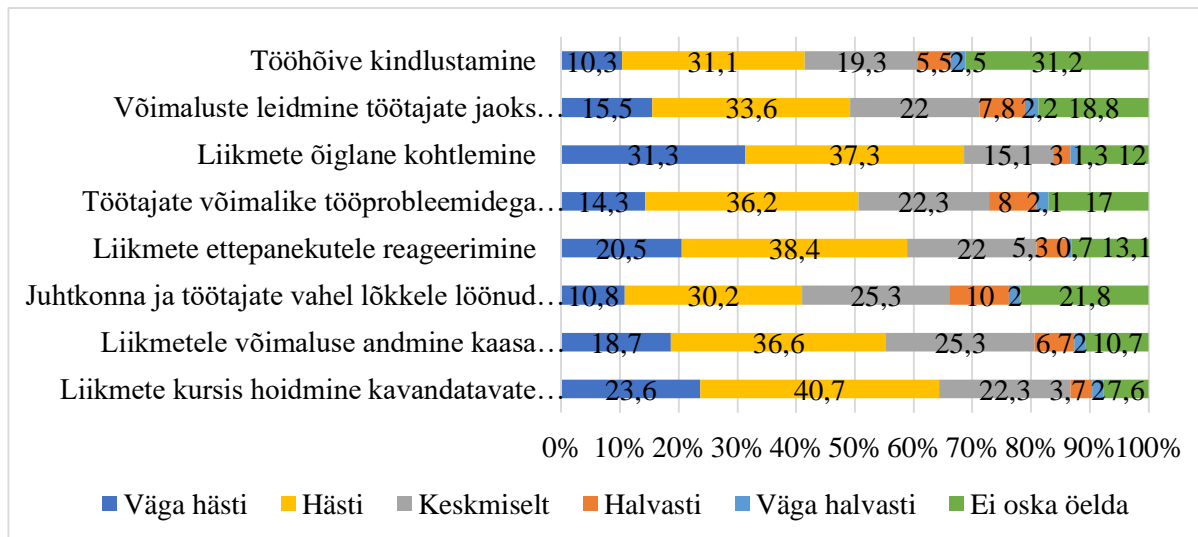
Märkus. Tabelis on kajastatud 1. ja 2. järjestuse summa, seega on vastajate protsent 200%; jrk.nr – järjekorra number; N – vastajate arv.

Hii-ruut test tõi välja olulised erinevused EHL-i liikmete ja mitteliikmete vahel nii järjestuse esimese ($\chi^2=38,488$, $p=0,000$) kui ka teise ($\chi^2=25,307$, $p=0,008$) koha puhul. EHL-i liikmete ja mitteliikmete võrdluses selgus, et gruppide lõikes kattusid järjestuse 2 esimest kohta kõigi õpetajate tulemustega. Gruppide võrdluses ühtisid veel üksnes järjestuse 4. ja 7. koha tegurid, milleks olid vastavalt “EHL lobitöö valitsuse otsuste mõjutamiseks” ja “ameti jätkusuutlikkuse tagamise panustamine”. “Muu põhjus” oli järjestatud mitteliikmete poolt

viimaseks (2,7%), samas kui EHL-i liikmete järjestuses asus see 10. kohal. Suurim järjestuse asukoha erinevus EHL-i liikmete ja mitteliikmete vahel esines teguri „usk ametiühinguliikumisse“ puhul, olles 3. kohal EHL-i liikmete ja 8. kohal mitteliikmete järjestuses.

Õpetajate hinnangud töökoha ametiühingu ülesannete täitmisele

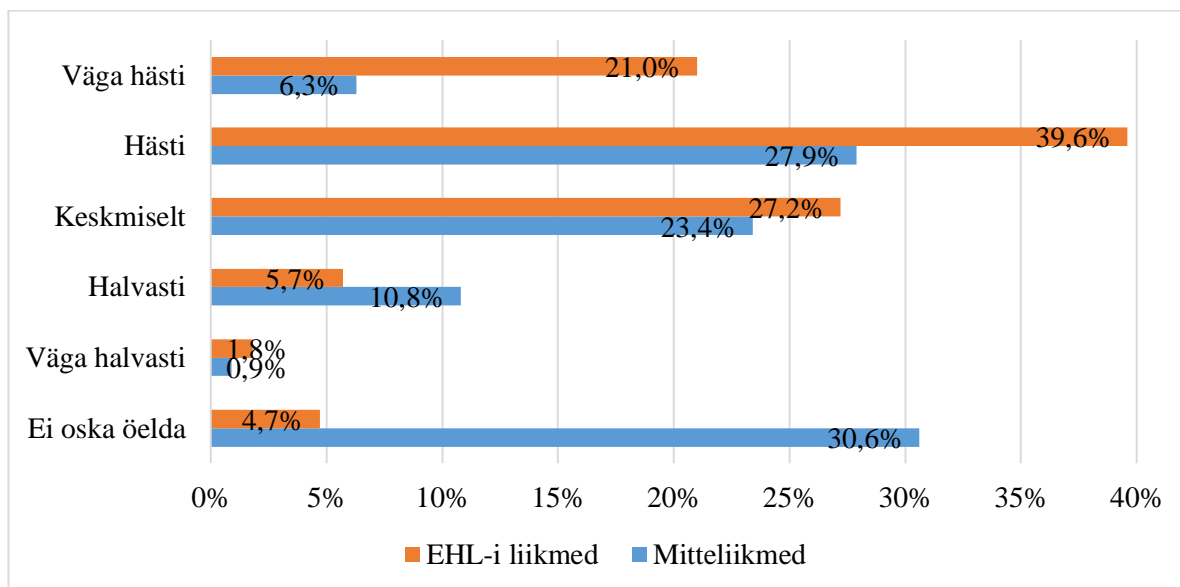
Küsimusele vastas kokku 1025 õpetajat, kellest 596 olid EHL-i liikmed ja 111 mitteliikmed. Kõigi vastanute lõikes hindasid õpetajad EHL-i osakondade ülesannete täitmisi keskmiselt heaks. Kõige rohkem positiivseid hinnanguid (“väga hästi” ja “hästi”) anti liikmete õiglasele kohtlemisele (68,6%) ja liikmete kursishoidmisele kavandatavate muudatustega (64,3%). Negatiivsete (“väga halvasti” ja “halvasti”) hinnanguid anti üldlõikes vähe, sealjuures oldi kõige kriitilisemad juhtkonna ja töötajate vahel lõkkele löönud vaidluste lahendamise (12%), töötajate võimalike tööprobleemidega tegelemise (10,1%) ja töötajate jaoks paremate tulemuste saavutamiseks võimaluste leidmise (10%) osas. Vastusevariandi “ei oska öelda” vastanute osakaal varieerus osakondade ülesannete lõikes, olles siiski proportsionaalselt kõrge, ületades tööhõive kindlustamise puhul 30% (joonis 1).



Joonis 1. Kõigi õpetajate hinnangud ametiühingu osakondade ülesannete täitmisele.

EHL-i kuuluvate ja mittekuuluvate õpetajate hinnangute võrdluses tõi Mann-Whitney test välja statistiliselt olulised erinevused üksnes liikmetele kavandatavates muudatustes kaasarääkimise võimaluse andmise osas ($U=29137,0$; $p=0,038$) (joonis 2, lisa 3). EHL-i liikmeid iseloomustas kõrgem positiivsete (“väga hästi” ja “hästi”) hinnangute (60,6%),

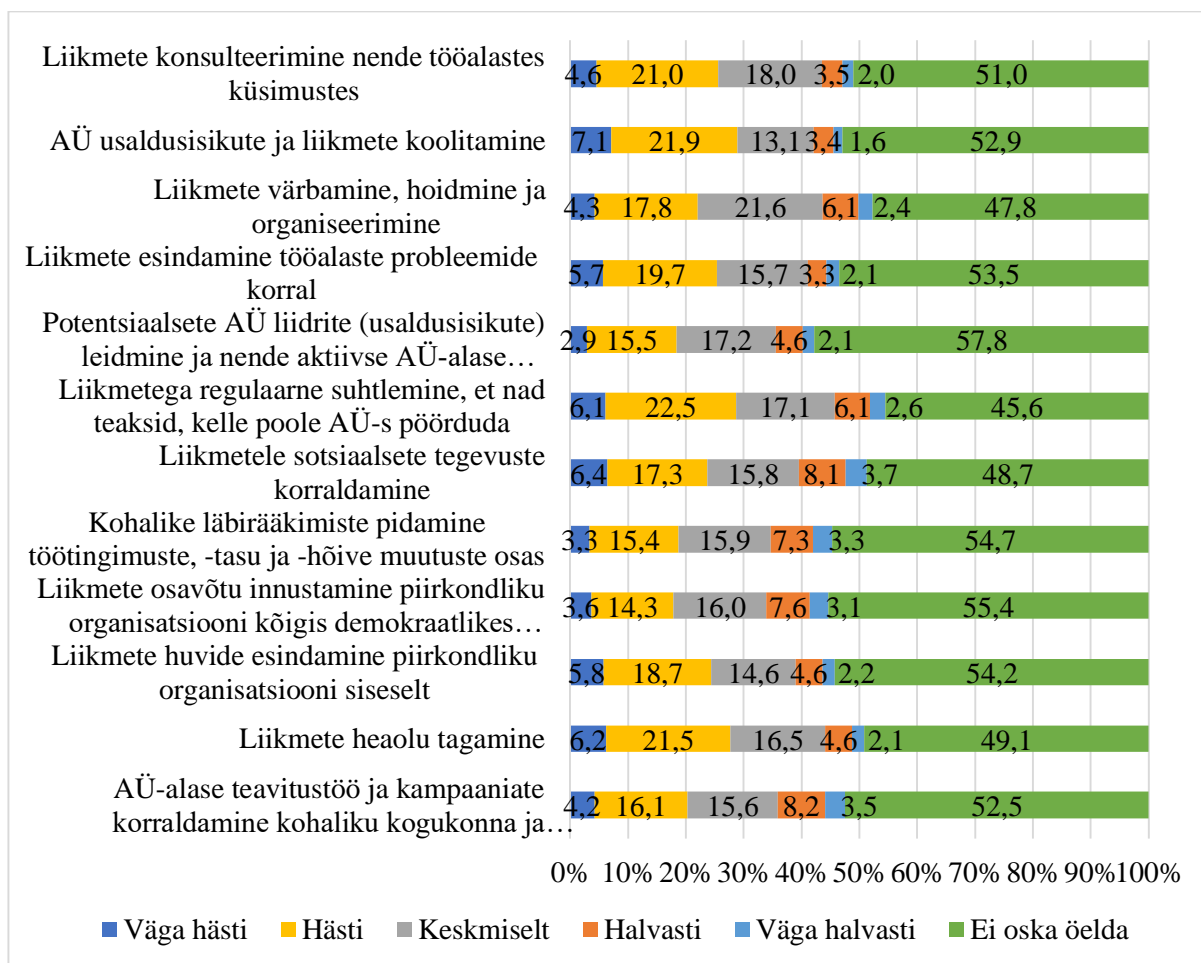
mitteliikmeid suurem hinnangut “halvasti” (10,8%) andnute osakaal. Ühtlasi oli mitteliikmete seas märkimisväärselt rohkem neid, kes ei osanud üldse hinnangut anda.



Joonis 2. Õpetajate hinnangud ametiühingu osakondade ülesandele “Liikmetele võimaluse andmine kaasa rääkida kavandatavates muudatustes” EHL-i liikmete ja mitteliikmete lõikes. *Märkus.* Statistiliselt oluline erinevus EHL-i liikmete ja mitteliikmete vahel ($p < 0,05$).

Õpetajate hinnangud EHL-i piirkondlike organisatsioonide ülesannete täitmisele

Küsimusele vastas kokku 1319 õpetajat, kellest 660 olid EHL-i liikmed ja 317 mitteliikmed. Jooniselt 3 on näha, et piirkondlike organisatsioonide ülesannete täitmisele hinnanguid andes valisid keskmiselt pooled vastanutest (45,6–57,8%) vastusevariandi “ei oska öelda”. Positiivseid (“väga hästi” ja “hästi”) hinnanguid anti kõige rohkem ülesannetele: ametiühingu usaldusisikute ja liikmete koolitamine (29%); liikmetega regulaarne suhtlemine, et nad teaksid, kelle poole ametiühingus pöörduda (28,7) ning liikmete heaolu tagamine (27,7%). Üle kümnendiku õpetajatest andsid negatiivsed hinnangud (“väga halvasti” ja “halvasti”) piirkondlike organisatsioonide sellistele funktsioonidele nagu: liikmetele sotsiaalsete tegevuste korraldamine (11,8%); ametiühingu alase teavitustöö ja kampaaniate korraldamine kohaliku kogukonna ja huvigruppidega (11,7%); liikmete osavõtu innustamine piirkondliku organisatsiooni kõigis demokraatlikes protsessides (10,7%) ning kohalike läbirääkimiste pidamine töötingimuste, -tasu ja -hõive muutuste osas (10,6%).



Joonis 3. Kõigi õpetajate hinnangud EHL-i piirkondlike organisatsioonide funktsioonide täitmisele.

Gruppidevahelisi erinevusi Mann-Whitney testiga analüüsides ilmneseid statistiliselt olulised erinevused ($p < 0,001$) piirkondlike organisatsioonide kõigi ülesannete hinnangutes (vt tabel 4). EHL-i liikmetest keskmiselt kolmandik ja mitteliikmetest kolmveerand ei osanud anda hinnanguid piirkondlike organisatsioonide ülesannetele. Õpetajatest, kes oskasid anda hinnanguid, oli EHL-i liikmete seas rohkem neid, kes piirkondlike organisatsioonide ülesandeid väga hästi või hästi hindasid. Kõige positiivsemalt (hinnangutega “väga hästi” ja “hästi”) hindasid EHL-i liikmed ülesandeid “ametiühingu usaldusisikute ja liikmete koolitamine” (43,8%) ja negatiivsemalt (“väga halvasti” ja “halvasti”) ülesande “liikmetele sotsiaalsete tegevuste korraldamine” (13,6%) täitmist. Mitteliikmed andsid kõigile ülesannetele, välja arvatud “liikmete konsulteerimine nende tööalastes küsimustes”, rohkem

Tabel 4. Õpetajate hinnangud piirkondlike organisatsioonide funktsioonide täitmisele EHL-i liikmete ja mitteliikmete lõikes

| Piirkondlike organisatsioonide funktsioonid | | Väga hästi % | Hästi % | Kesk-miselt % | Halvasti % | Väga halvasti % | Ei oska öelda % | P (U) |
|---|---------------|--------------|---------|---------------|------------|-----------------|-----------------|-------------------------|
| Liikmete konsulteerimine nende tööalastes küsimustes | EHL-i liikmed | 7,3 | 30,2 | 23,6 | 3,3 | 1,2 | 34,4 | p=0,000*** (65703,5) |
| | Mitteliikmed | 1,0 | 6,0 | 9,5 | 4,1 | 2,5 | 77,0 | |
| AÜ usaldusisikute ja liikmete koolitamine | EHL-i liikmed | 10,91 | 32,88 | 15,76 | 3,03 | 1,21 | 36,21 | p=0,000*** (65695,0) |
| | Mitteliikmed | 1,26 | 4,1 | 6,94 | 5,68 | 2,21 | 79,81 | |
| Liikmete värbamine, hoidmine ja organiseerimine | EHL-i liikmed | 6,82 | 24,39 | 29,85 | 6,21 | 1,52 | 31,21 | p=0,000*** (67233,5) |
| | Mitteliikmed | 0,95 | 5,68 | 7,57 | 8,2 | 3,79 | 73,82 | |
| Liikmete esindamine tööalaste probleemide korral | EHL-i liikmed | 9,55 | 28,18 | 19,09 | 2,88 | 1,36 | 38,94 | p=0,000*** (72029,5) |
| | Mitteliikmed | 0,63 | 6,31 | 8,83 | 5,05 | 2,84 | 76,34 | |
| Potentsiaalsete AÜ liidrite leidmine ja nende aktiivse tegevuse julgustamine | EHL-i liikmed | 4,39 | 22,27 | 24,39 | 3,64 | 1,52 | 43,79 | p=0,000*** (73467,0) |
| | Mitteliikmed | 0,32 | 4,1 | 6,94 | 6,62 | 3,15 | 78,86 | |
| Liikmetega regulaarne suhtlemine, et nad teaksid, kelle poole AÜ-s pöörduda | EHL-i liikmed | 8,64 | 32,27 | 23,94 | 7,12 | 1,82 | 26,21 | p=0,000*** (59106,0) |
| | Mitteliikmed | 1,26 | 5,36 | 7,57 | 5,36 | 4,1 | 76,34 | |
| Liikmetele sotsiaalsete tegevuste korraldamine | EHL-i liikmed | 9,85 | 24,24 | 21,67 | 9,39 | 4,24 | 30,61 | p=0,000*** (61509,5) |
| | Mitteliikmed | 0,63 | 5,68 | 6,62 | 6,94 | 3,15 | 76,97 | |
| Kohalike läbirääkimiste pidamine töötingimuste, -tasu ja -hõive muutuste osas | EHL-i liikmed | 5,3 | 21,52 | 21,21 | 7,88 | 3,18 | 40,91 | p=0,000*** (69562,5) |
| | Mitteliikmed | 0,32 | 5,99 | 5,99 | 5,68 | 3,79 | 78,23 | |
| Liikmete osavõtu innustamine piirk. org. kõigis demokraatlikes protsessides | EHL-i liikmed | 5,3 | 20,15 | 21,82 | 9,09 | 3,18 | 40,45 | p=0,000*** (67072,5) |
| | Mitteliikmed | 0,32 | 4,42 | 5,68 | 6,94 | 2,52 | 80,13 | |
| Liikmete huvide esindamine piirkondliku organisatsiooni siseselt | EHL-i liikmed | 8,79 | 27,58 | 19,24 | 4,55 | 1,36 | 38,48 | p=0,000*** (67565,0) |
| | Mitteliikmed | 1,26 | 3,79 | 6,94 | 5,99 | 2,52 | 79,5 | |
| Liikmete heaolu tagamine | EHL-i liikmed | 9,39 | 30,76 | 22,88 | 3,94 | 1,52 | 31,52 | p=0,000*** (63316,5) |
| | Mitteliikmed | 0,95 | 4,73 | 6,94 | 6,62 | 2,84 | 77,92 | |
| AÜ-alase teavitustöö ja kampaaniate korraldamine kogukonna ja huvigruppidega | EHL-i liikmed | 6,67 | 23,33 | 20,91 | 9,09 | 3,03 | 36,97 | p=0,000*** (70696) |
| | Mitteliikmed | 1,0 | 4,4 | 6,3 | 9,8 | 3,2 | 75,4 | |

Märkus. U - Mann-Whitney testi U väärtus; *** Mann-Whitney testiga ilmnenu olulised erinevused EHL-i liikmete ja

mitteliikmete vahel ($p < 0,001$).

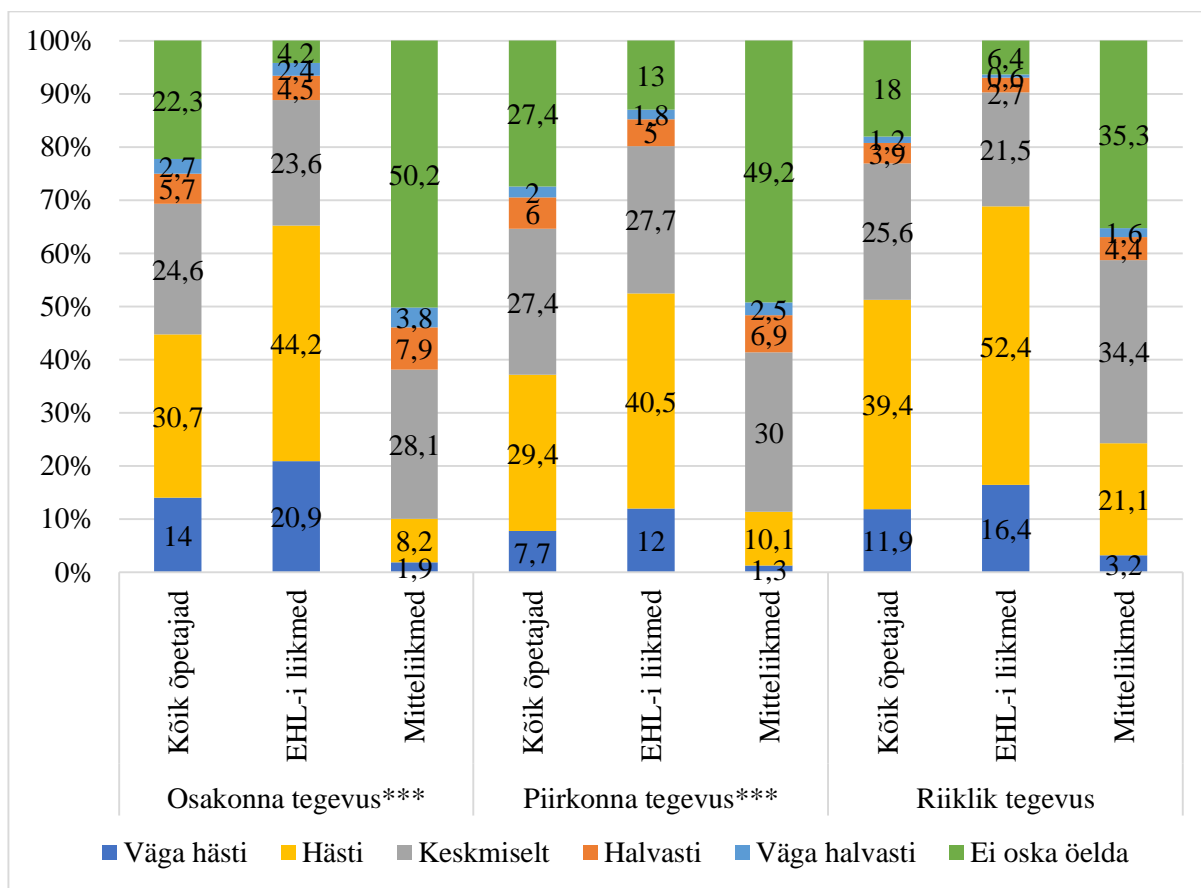
negatiivseid (“väga galvasti” ja “halvasti”) kui positiivseid (“väga hästi” ja “hästi”) hinnanguid. Sarnaselt kõrgeid negatiivseid hinnanguid andsid nii EHL-i liikmed kui ka mitteliikmed ülesandele “ametiühingualase teavitustöö ja kampaaniate korraldamine kohaliku kogukonna ja huvigruppidega” (vastavalt 12,1% ja 12,9%).

Õpetajate hinnangud EHL-i erinevate tasandite tegevusele

Küsimustele vastas kokku 1210 õpetajat, kellest 660 olid EHL-li liikmed ja 317 mitteliikmed. Kõigi vastanute lõikes hindasid õpetajad ametiühingu tegevust nii osakonna, piirkonna kui ka riigi tasandil heaks. Kõige rohkem anti positiivseid hinnanguid (“hea” ja “väga hea”) EHL-i riikliku tasandi tegevusele (51,3%). Mann-Whitney testi analüüsist ilmnas EHL-i kuuluvate ja mittekuuluvate õpetajate vahel statistiliselt oluline erinevus nii osakonna ($U=82173,0$; $p=0,000$) kui ka piirkonna ($U=85619,5$; $p=0,000$) tasandi tegevuse hinnangute osas, mida ilmestab joonis 4. Mõlema tasandi puhul andsid EHL-i kuuluvad õpetajad palju enam hinnanguid “hea” ja “väga hea” kui EHL-i mitte kuuluvad õpetajad. EHL-i mittekuuluvatest õpetajatest valis ametiühingu osakonna ja piirkonna tasandi tegevusele hinnangut andes vastusevariandi “ei oska öelda” umbes pooled vastajatest. EHL-i liikmete seas oli vastuse “ei oska öelda” valinuid proportsionaalselt vähem, olles kõrgeim (13%) samuti piirkonna tasandi tegevusele hinnangu andmisel. Organisatsiooni riigi tasandi tegevuse puhul statistiliselt olulist erinevust gruppide vahel ei ilmnunud ($U=99104$; $p=0,160$).

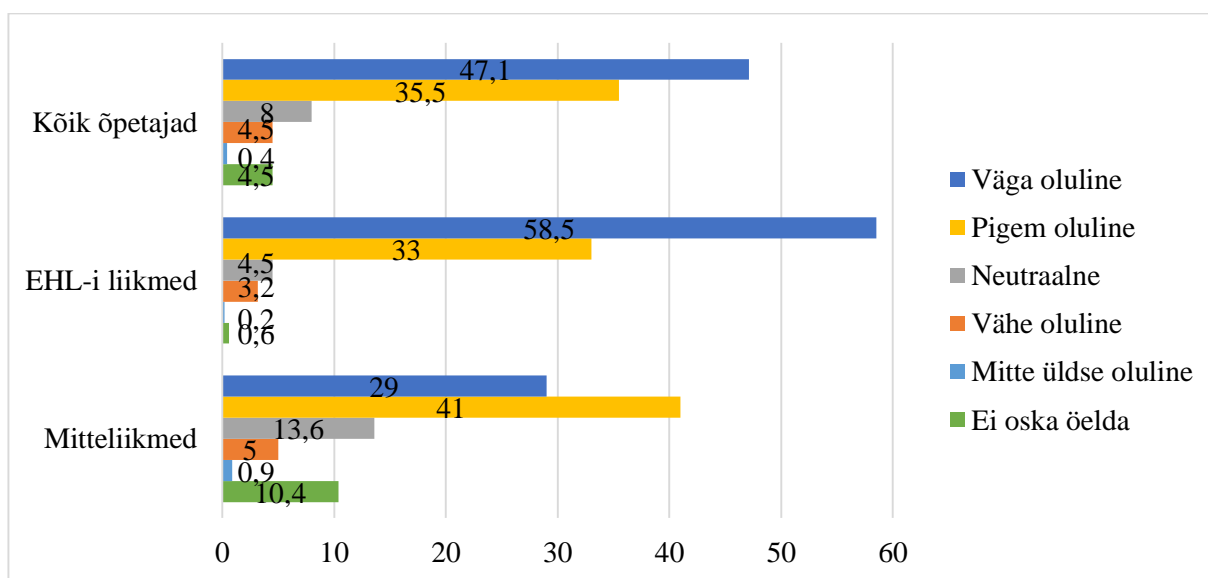
Õpetajate hinnangud EHL-i olemasolu olulisusele

Küsimusele vastas kokku 1207 õpetajat, kellest 660 olid EHL-i liikmed ja 317 mitteliikmed. Kõigi vastanute lõikes hindas 82,6% õpetajad EHL-i kui üleriikliku õpetajate esindusorganisatsiooni olemasolu kas “väga oluliseks” või „pigem oluliseks“. Mann-Whitney test näitas gruppide hinnangutes statistiliselt olulist erinevust ($U=87016,5$; $p=0,000$). Valdav enamus (58,5%) EHL-i liikmetest hindasid EHL-i olemasolu väga oluliseks. Mitteliikmetest veidi alla poolte hindasid EHL-i olemasolu pigem oluliseks (41%) ning vastusevariandi “ei oska öelda” valis ligi kümnendik vastanutest. Joonisel 5 on võrdlevalt välja toodud õpetajate hinnangud EHL-i erinevate tasandite tegevusele.



Joonis 4. Õpetajate hinnangud EHL-i tegevusele erinevatel tasanditel kõigi õpetajate, EHL-i liikmete ja mitteliikmete lõikes.

Märkus. *** - statistiliselt oluline erinevus EHL-i liikmete ja mitteliikmete vahel ($p < 0,001$).



Joonis 5. Õpetajate hinnangud EHL-i kui üleriikliku õpetajate esindusorganisatsiooni olemasolu olulisusele kõigi õpetajate, EHL-i liikmete ja mitteliikmete lõikes.

Märkus. Statistiliselt oluline erinevus EHL-i liikmete ja mitteliikmete vahel ($p < 0,001$).

Arutelu

Käesolev magistritöö on esimene uurimus, mis annab ülevaate Eesti õpetajate hinnangutest Eesti Haridustöötajate Liidu kui õpetajaid esindava organisatsiooni tegevustele ja liikmelisuse põhjustele. Käesolevas peatükis diskuteeritakse uurimuses seatud uurimisküsimuste üle ning tuuakse välja töö praktiline väärtus ja piirangud.

Milliseid tegureid peavad õpetajad oluliseks EHL-i kuulumisel? Kas leidub hinnangulisi erinevusi EHL-i liikmete ja mitteliikmete vahel?

Nii kõikide uuringus osalenud õpetajate kui ka EHL-i liikmete ja mitteliikmete lõikes vastab EHL-i kuulumise tegurite järjestus üldjoontes Waddingtoni (2014) rahvusvahelise uuringu tulemusele. Siinses uurimuses selgus, et nii kõikide EHL-i liikmete ja kui ka mitteliikmete lõikes oli esimeseks ametiühingu liikmelisuse säilitamist mõjutavaks teguriks ametiühingu nõu ja esindatus tööil tekkida võivate probleemide korral (edaspidi “nõu ja esindatus”), millele järgnes paremate töötasu ja –tingimuste kehtestamisele kaasa aitamine (edaspidi “paremad tingimused”). Seda tulemust võib tõlgendada kahte pidi: kas teatakse, et EHL pakub probleemide kerkimisel nõu ja esindatust ning tegeleb aktiivselt paremate tingimuste kehtestamisega või on see üksnes osa ametiühingute traditsioonilisest kuvandist. Igal juhul viitab saadud tulemus sellele, et kuigi uuringute järgi on töösuhted muutunud töötajasõbralikumaks (Praxis & RAKE, 2011), tekib õppeasutustes siiski olukordi, mille lahendamisel vajavad õpetajad nõu ja esindatust ning seda pakub EHL. Ühtlasi on see kooskõlas EHL tegevjuhi hinnanguga ametiühingusse astumise peamistest põhjustest (Aleksandr Tiidemann, isiklik suhtlus, 3. märts 2020). Võttes arvesse ka õpetajate üldist rahulolematust töötasuga (Mets & Viia, 2018; OECD, 2020) ning EHL-i osalust töötasu alammäära tõstmisel (*Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus*, 2010) ja dereguleeritud töötingimuste kokkuleppimisel (*Heade kavatsuste kokkulepe*, 2015), võib arvata, et EHL-i seostatakse eelkõige töötajate õiguste eest seismisega. Sealjuures fakt, et ka mitteliikmetest märkimisväärt enamus pidasid “nõu ja esindatust” ning “paremaid tingimusi” EHL-i liikmelisuse peamisteks teguriteks, viitab võimalusele, et uuringute (Kallaste & Woolfson, 2009) tulemused, mille kohaselt ei ole ametiühingusse mittekuuluvad kursis ametiühingu tegevusega ega näe ametiühingut töötajate huvide kaitsjana, ei kehti üks-ühele EHL-i kohta.

Ülejäänud tegurite järjestuses esines rohkem varieeruvust. Suurim erinevus EHL-i liikmete ja mitteliikmete järjestustes seisnes teguri usk ametiühinguliikumisse (edaspidi “usk”) positsioonis, kusjuures EHL-i liikmete järjestuses 3. kohal asetsev “usk” oli peaaegu sama

oluline (32,5%), kui sellele eelnenud “paremad tingimused” (33%), samas kui mitteliikmete järjestuses paiknes “usk” 11,1%-ga 8. kohal. Ametiühingu liikmete „usu“ kõrge paigutus järjestuses on kooskõlas Waddingtoni (2014) uurimuse tulemustega. Samuti on mitteliikmete vähene „usk“ liikmelisuse tegurina ootuspärane tulemus, kuna nii mitmedki varasemad uurimused (Kaldmäe, 2017) on tuvastanud töötajate madala huvi ametiühingu organisatsiooni vastu. Võib arvata, et EHL-i liikmed usuvad vahetu info ja oma kogemuse tõttu rohkem kollektiivse tegutsemise jõusse kui mitteliikmed, mistõttu on kujunenud EHL-i liikmetel ja mitteliikmetel erinev ettekujutus ametiühingust, mis nt Blackwoodi jt (2003) uuringu kohaselt võib mõjutada tajutavat ametiühingu ideoloogilist väärtust. Mitteliikmete madal “usk” võib ühtlasi tuleneda sellest, et vaatamata EHL-i olemasolule on sinna kuuluvate õpetajate arv väike, suuremad EHL-i saavutused laienevad ühiselt kõigile õpetajatele ning ühtlasi ollakse jätkuvalt rahulolematud ameti maine ja väärtustatusega, mistõttu ei tajuta EHL-i kuulumisest mingit otsest kasu.

Vaadates aga laiemalt, moodustas nii EHL-i liikmete kui ka mitteliikmete järjestuse eesotsa koos “nõu ja esindatuse” ja “paremate tingimustega” peamiselt sellised tegurid (nt liikmehüved, EHL-i lobitöö valitsuse otsuste mõjutamiseks ja juriidiline abi), mis kirjeldasid ametiühingult saadavat kasu. Need tulemused on kooskõlas ametiühingu liikmelisuse ratsionaalse valiku raamistikuga (Klandermans, 1984) ning see tähendab, et eelkõige pidasid õpetajad, olenemata nende EHL-i liikmelisusest, oluliseks tegureid, mille puhul pakub ametiühingusse kuulumine nõ käega katsutavat kasu. Keskkonnas, kus kollektiivsete läbirääkimiste pidamine ei ole ajalooliselt juurdunud (Seeder, 2003) ning ametiühingu roll ei ole veel päris üheselt selge (Praxis & RAKE, 2011), on ametiühingu liikmelisuse taandamine üksnes tulude ja kulude võrdlemisele ootuspärane.

EHL-i kuulumise tegurite järjestusest selgus ka, et töökaaslaste enamuse kuulumist ametiühingusse pidas nii EHL-i liikmete kui ka mitteliikmete lõikes alla 5% vastanutest oluliseks. See tulemus on sarnane Waddingtoni (2014) uurimuses leitud. Ühtlasi on enamuse töökaaslaste ametiühingusse kuulumise madal koht järjestuses ka väga ootuspärane, kuna vähestes õppeasutustes, kus on olemas EHL-i osakond, kuulub ametiühingusse enamik töötajatest (Liikmete haldamise süsteem, *s.a.*). Ibseni jt (2017) järgi on aga vajalik umbes poolte või rohkemategi töötajate kuulumist ametiühingusse, et saavutada sotsiaalse tava efekti.

Ootamatu tulemusena ilmnas, et ameti jätkusuutlikkuse tagamist seostati EHL-i kuulumisega suhteliselt vähe (nii EHL-i liikmete kui ka mitteliikmete järjestuses 7. kohal). Kuigi on teada, et õpetajad hindavad ametit ühiskonnas väheväärtustatuks (OECD, 2019; TNS Emor, 2016) ning uute õpetajate pealekasv ei ole piisav (HTM, 2020), ilmnas, et EHL-i

kuulumist ei peetud selle probleemiga tegelemisel väga oluliseks. Ei ole selge, mis võib sellist tulemust tekitada – kas õpetajad ei pea üldiselt ameti järjepidavusega tegelemist ametiühingu tegevusvaldkonnaks või ei seostata omavahel kuulumist EHL-i ja ameti jätkusuutlikkusse panustamist või tähendab see hoopis, et seni ei ole täheldatud EHL-i rolli ameti jätkusuutlikkusega tegelemisel. EHL-i jaoks tähendab nii see kui ka eelnevalt kirjeldatud tulemused vajadust sisukamalt süübid oma liikmete ja seni esindamata õpetajate vajaduste ja ootuste kaardistamisele, kuna tegurid, mida käesoleva uurimuse tulemusel EHL-i kuulumisega oluliselt ei seota, võivad olla ühtlasi vähese liikmeskonna põhjuseks.

Millised on õpetajate hinnangud EHL-i osakondade ja piirkondlike organisatsioonide ülesannete täitmisele? Kas leidub hinnangulisi erinevusi EHL-i liikmete ja mitteliikmete vahel?

Selgus, et üldiselt olid õpetajad rohkem rahul EHL-i osakonna kui piirkondliku organisatsiooni ülesannete täitmisega. Siiski oli EHL-i mõlema tasandi, kuid rohkemgi EHL-i piirkondlike organisatsioonide ülesannete täitmisele hinnangute andmisel suur hulk õpetajaid, kes ei osanud üldse hinnangut anda. Ühtlasi esinesid erinevused EHL-i liikmete ja mitteliikmete hinnangutes.

EHL-i osakondade ülesannete täitmisega olid õpetajad üldjoontes hästi rahul, sealjuures oli 5 ülesande täitmise puhul üle 50% vastanutest üle keskmise rahulolevad. Kuna käesolevas uurimuses said sellele küsimusele vastata üksnes õpetajad, kellel oli õppeasutuses olemas EHL-i osakond, viitavad ülesannetele antud hinnangute tulemused, et asutustes, kus on ametiühing loodud, on nii EHL-i kuuluvad kui ka mittekuuluvad õpetajad teadlikud EHL-i olemasolust ja tegevusest, see tegevus on nähtav ja sellega ollakse rahul. Samas, kuna küsimusele vastanute seas domineerisid EHL-i liikmed ning ühtlasi on tulemuste sisse loetud 318 õpetaja vastused, kelle puhul liikmelisust ei saanud tuvastada, peab tulemuste tõlgendamisse suhtuma vastava reservatsiooniga.

Kõigi õpetajate lõikes oli hinnatud kõrgemalt (rohkemate positiivsete hinnangutega) eelkõige sellised tegevused, mis kirjeldasid osakonna tegevuse kommunikatiivset poolt. Samas käsitlesid ülesanded, mille puhul andsid õpetajad rohkem negatiivseid hinnanguid ja rohkem „ei oska öelda“ vastuseid, austuse tasandi ametiühingu esinduslikku rolli. Seega näib, et asutuses olevad EHL-i osakonnad tegelevadki eelkõige info jagamise ja vahendamisega ning töötajate esindamine on teisejärguline tegevus. Seda tulemust selgitavad varasemad uuringud (Praxis & RAKE, 2011; Stevenson, 2003; Waddington, 2014), mille kohaselt ei ole asutuse tasandi ametiühingute usaldusisikud huvitatud esindusülesannete täitmisest, kuna see on liiga aja- ja ressursimahukas ning neil puuduvad vajalikud pädevused. Ühtlasi saab paralleelele

tõmmata viimase tööelu-uuringu (Ait, 2017) tulemustega, mille kohaselt töötajad ei ole kursis töökoha ametiühingu olemasolu ja töö sisuga, mis võib omakorda põhjustada töötajate vähesemat kaasamist ning seeläbi vähendada võimalust olla tugeva organisatsiooni liige.

EHL-i liikmete ja mitteliikmete võrdluses esines statistiliselt oluline erinevus üksnes tegevuse “kavandatavates muudatustes kaasarääkimise võimaluse andmine” osas (vt lisa 3), mis on otseselt kommunikatiivne tegevus. EHL-i liikmete kõrge rahulolu ja mitteliikmete kõrge “ei oska öelda” vastanute osakaal on kooskõlas varasemate uuringutega (Ait, 2017; Kallaste, 2011) ning viitab sellele, et info liigub ametiühingu-siseselt paremini kui sellest väljapoole, jättes mitteliikmed justkui infosulgu. Teiste ülesannete puhul andsid EHL-i liikmed mitteliikmetega võrreldes positiivsemaid hinnanguid ning vähem vastust “ei oska öelda”. See, et ülejäänud ülesannete puhul ei ilmnenud gruppide tulemustes statistilist olulist erinevust tähendab, et nende hinnangute kujunemisel ei olnud määrav faktor EHL-i liikmelisus vaid midagi muud, näiteks ametiühingu osakonna tegevuse üldine nähtavus ja läbipaistvus, haridusasutuste informeerimise kord ja sisu, huvi ametiühingu tegevuse vastu vmt.

EHL-i piirkondlike organisatsioonide ülesannete täitmisega olid õpetajad, kes oskasid hinnangut anda, üldjoontes rahul, kuid ligi poolte vastanute oskamatus hinnangut üldse anda annab neile tulemusele teise kaalu. Hinnanguid andnute tulemused näitasid, et EHL-i piirkondlikud organisatsioonid saavad paremini hakkama ülesannetega, mis on informatiivset laadi ja suunatud ennekõike juba olemasolevatele liikmetele. Sealjuures sotsiaalset, ametiühingu sees osavõttu innustavat ja kohalikku kogukonda kaasavat laadi ning kohalikke läbirääkimisi hõlmavate ülesannete täitmisega ei tundnud piirkondlikud organisatsioonid õpetajate hinnangul kuigi hästi hakkama saavat. Kuna EHL-is vastutavad liikmeskonna suurendamise eest piirkondlikud organisatsioonid, seletavad need tulemused väikest liikmeskonda ning seeläbi ametiühingu suhteliselt nõrka positsiooni. Sellised tulemused võivad tuleneda mitmest asjaolust – näiteks EHL ei ole oma piirkondlikku tegevust tutvustanud, esitatud ülesannete täitmist ei peeta EHL-i piirkondlike organisatsioonide funktsioonideks või ei ole ametiühingute roll üldiselt ühiskonnas piisavalt tähtsustatud.

EHL-i liikmete ja mitteliikmete tulemustes esines suuri erinevusi, kuid ilmne oli sarnane tendents. Üldiselt võib öelda, et EHL-i liikmed on paremini kursis EHL-i piirkondlike organisatsioonide ülesannetega ning neid ka positiivsemalt hinnanud. Sealjuures aga fakt, et vastusevarianti „ei oska öelda” valis ülesannetele hinnangute andmisel keskmiselt üle kolmveerandi mitteliikmetest ja üle kolmandiku EHL-i liikmetest, viitab siiski info vähesele levikule eelkõige organisatsioonist välja. Mitteliikmete suurem negatiivsete kui positiivsete hinnangute osakaal ülesannetele annab ka mõista EHL-i piirkondlike organisatsioonide

tegevuse madalast kvaliteedist, seda eelkõige tulemuste valguses, mille kohaselt andsid mitteliikmed kõige rohkem negatiivsed hinnangud just liikmete värbamist ning kogukonna kaasamist puudutavatele ülesannetele. Piirkondlike organisatsioonide siseselt tunduvad hinnangud olevat positiivsemad, seda EHL-i liikmete hinnangul ennekõike ametiühingu usaldusisikute koolitamise ning teiste kommunikatiivsete ülesannete lõikes. EHL-i liikmed olid kõige negatiivsemalt hinnanud samu ülesandeid, mida kogu küsitluses osalenud õpetajaskondki, kinnitades küsitavusi kõiki õpetajaid puudutavate tulemuste tõlgendamises. Sealjuures tekitavad eelkirjeldatud tulemused õigustatud küsimusi EHL-i piirkondlike organisatsioonide funktsiooni ja tegevuskvaliteedi kohta. See on eriti oluline võttes arvesse hiljutist haldusreformi ja ka kollektiivläbirääkimiste üldist detsentraliseerumist (Eamets & Kallaste, 2004). Õpetajate esindamine omavalitsusüksuse piires eeldab tugeva, nähtava ja toimiva organisatsiooni olemasolu. EHL-ile võivad need tulemused seega tähendada senise struktuuri ümberhindamist.

Millised on õpetajate üldised hinnangud EHL-i erinevate tasandite tegevusele ning kui oluliseks peavad õpetajad EHL-i olemasolu? Kas leidub hinnangulisi erinevusi EHL-i liikmete ja mitteliikmete vahel?

Uurides õpetajate hinnanguid EHL-ile üldises plaanis, selgus, et nii osakonna, piirkonna kui ka riikliku tasandi tegevustega olid vastajad üldjoontes hästi ja väga hästi rahul. EHL-i liikmed hindasid kõigil tasanditel EHL-i tegevust positiivsemalt kui mitteliikmed ning ülesannete täitmisele ei osanud hinnanguid anda eelkõige mitteliikmed, mis on ühtlasi vastavuses varem Eestis läbiviidud uuringute tulemustele (Ait, 2017; Kallaste, 2011).

EHL-i osakonna ja piirkondliku organisatsiooni tegevusele antud hinnangute statistiliselt olulised erinevused EHL-i liikmete ja mitteliikmete vahel tulenevad tõenäoliselt asjaolust, et nende tasandite tegevus on eelkõige suunatud konkreetse omavalitsuse ja õppeasutuse töötajatele, mistõttu on need lokaalse iseloomuga ning olenevad ennekõike piirkondliku organisatsiooni esimehest ja asutuse usaldusisikust. Osakonna ja piirkondliku organisatsiooni tegevus puudutab väiksemat hulka õpetajaid ning ilma suurema fopaata ei leia nende tasandite tegevus väga laia kõlapinda. Ühtlasi ei ole EHL-i piirkondlikel organisatsioonidel peale Tartu Maakonna HAÜL-i (*Kollektiivleping nr 17*, 2020) õnnestunud sõlmida omavalitsusüksustega kollektiivlepinguid, mis läbi oma tegevust näidata. EHL-i riikliku tasandi tegevus on seevastu laiahaardelisem, seda kajastatakse meedias ning jõuab seekaudu ka nende õpetajateni, kes ei ole ametiühingu liikmed, mistõttu on mõistetav, et sellele tasandile antud hinnangute erinevused EHL-i liikmete ja mitteliikmete vahel ei tulene

ametiühingusse kuulumisest, vaid näiteks sellest, et EHL-i riikliku tasandi tegevus laieneb kõigile õpetajatele, mistõttu võidakse saavutusi pidada iseenesest mõistetavaks ega seostata seda otseselt EHL-i pingutustega.

EHL-i kui õpetajate esindusorganisatsiooni olulisust hinnanud õpetajatest ligi pooled pidasid EHL-i olemasolu väga oluliseks ning ka üle kolmandiku pigem oluliseks. See, et suurem hulk EHL-i liikmed kui mitteliikmeid pidasid EHL-i olemasolu oluliseks, on taas ootuspärane tulemus, kuna töö autorile teadaolevalt kanaliseerib EHL oma tegevust ja saavutusi eelkõige liikmetele. Kuna ametiühingute tegevus Eestis ületab harva uudiskünnist, tuleb EHL-il leida teisi võimalusi, kuidas oma eesmärgi ja tegevust rohkem nähtavaks teha. Ühtlasi ei osanud kümnendik mitteliikmetest EHL-i kui üleriigilise esindusorganisatsiooni olulisusele hinnangut anda, mis on otsene sisend rohkema teavitustöö planeerimiseks ja võimalik, et ka organisatsiooni uuendamiseks.

Töö praktiline väärtus

Siinse töö tulemusi on võimalik kasutada organisatsiooni edasiste arengu- ja tegevuskavade koostamiseks, liikmete hoidmise ja uute liikmete kaasamise strateegiliseks planeerimiseks ning võimekuse suurendamiseks sotsiaalpartnerina. Lähtudes tulemustest, mille kohaselt ei pea EHL-i mittekuuluvad õpetajad usku ametiühinguliikumisse kuigi oluliseks liikmelisuse teguriks, saab EHL planeerida edasisi uuringuid selle nähtuse täpsemate aspektide väljaselgitamiseks. Ühtlasi võimaldab liikmelisust mõjutavate tegurite järjestuse analüüs muude tunnuste, näiteks piirkondliku organisatsiooni või vanuse lõikes kavandada nõ individuaalsemaid strateegiaid ametiühingu liikmelisuse suurendamiseks.

Käesolev töö annab ka otsese panuse EHL-i-sisestesse aruteludesse ametiühingu struktuuri ja esindusvõimekuse osa. EHL-i mittekuuluvate liikmete suur "ei oska öelda" osakaal eelkõige piirkondlike organisatsioonide tegevuste osas viitab teatud sorti infosulule, millele tuleb organisatsioonis edaspidi suuremat tähelepanu pöörata. Siinses uuringus selgunud mitteliikmete madalamad positiivsed hinnangud EHL-i erinevate tasandite tegevusele annavad organisatsioonile konkreetse ajendi ametiühingu uuendamiseks. Seega saab EHL edaspidi töös saadud tulemusi rakendada selleks, et analüüsida põhjalikult läbi oma senine struktuur ja esindusvõimekus.

Töö tulemused on ka edaspidise haridussektori töösuhete ja sotsiaaldialoogi alase teadustöö seisukohalt olulised, kuna annavad esmakordselt ülevaate õpetajate hinnangutest neid esindava ametiühingu tegevustele ja liikmelisuse põhjustele. Need uuringud on kasulikud loomaks tervikpilti kollektiivsetest töösuhetest Eestis.

Töö piirangud ja soovitus edaspidiseks uurimiseks

Ühelt poolt saab töö piiranguks pidada uuringu instrumenti, mis autori hinnangul vajab kordusuuringute läbiviimiseks muutmist nii ülesehituse kui ka sõnastuse osas. Kogudes üldandmeid ankeedi lõpus ei olnud autoril võimalik kõiki kogutud andmeid grupeerimiseks kasutada, mistõttu vähenes märgatavalt uurimuse valim. Ühtlasi ei võimaldanud küsimustiku esimene küsimus kõigil vastajatel kõigile edasistele küsimustele vastata (kui vastati "jah", suunati vastaja edasi ühele küsimusele vastama, kui "ei", siis teisele), mis tähendas, et valim kitsenes veelgi ning kadus võimalus kogutud andmeid ametiühingu osakonna ja usaldusisiku olemasolu alusel võrrelda. Teiseks piiranguks oli see, et käesoleva töö tulemusi oli keeruline kõrvutada originaaluuringu (Waddington, 2014) tulemustega, kuna valimid ei kattunud. Nimelt oli originaaluuring rahvusvaheline võrdlusuuring, mille valimi moodustasid erinevate sektorite ametiühingute liikmed. Käesolev uurimus keskendus ühele sektorile ja valimi moodustasid nii ametiühingusse kuuluvad kui ka mittekuuluvad õpetajad. Kolmandaks piiranguks on see, et tulemuste tõlgendamist võis mõjutada asjaolu, et autor on ka ise EHL-i töötaja ning omab isiklikku kogemust ja seisukohti uuritava nähtuse osas. Selle mõju vähendamiseks kaasas autor teemaga mitteseotud isikuid käesolevat tööd tagasisidestama. Uurimuse piiranguna saab veel ka välja tuua selle, et valim ei olnud esinduslik ning tulemused ei olnud üldistatavad kõigile Eesti õpetajatele ega EHL-i liikmetele. Edaspidistes uurimustes tuleb panna rõhku esindusliku valimi koostamisele ning ametiühingusse mittekuuluvate õpetajate aktiivsemale kaasamisele. Samuti ei võimalda kvantitatiivne lähenemine süveneda põhjalikumalt tulemuste taga olevatesse põhjustesse. Seega tasub edaspidi uurida ametiühingu liikmelisuse tegureid ja hinnanguid EHL-i tegevustele kvalitatiivsete meetoditega. Kuna läbiviidud uuringuga koguti suur hulk andmeid, mida käesolevas töös ei analüüsitud, on võimalik olemasolevat andmestikku kasutades analüüsida samu tegureid näiteks soo, omavalitsusüksuste, vanuse jm lõikes, et saada selgemat ettekujutust Eesti õpetajaskonna ametiühingualastest hinnangutest. Kuna käesolevas töös analüüsiti üksnes õpetajate osa laiemast uuringust, on võimalik uurida olemasolevat andmestikku kasutades ka koolijuhtide hinnanguid EHL-i tegevusele.

Tänu sõnad

Täna kõiki uurimuses osalenud õpetajaid, tänu kellele sai käesolev magistritöö teoks.

Suur tänu töö juhendajatele – Jüri Ginterile ja Karmen Transbergile – ning haridusteaduste instituudi uurimismeetodite assistendile Karmen Kalgile heade nõuannete ja soovitude eest.

Täna Eesti Haridustöötajate Liitu pikaaegse koostöö ja uurimuse läbiviimise innustamise ja toetamise eest Piletilevi kinkekaartidega, ühtlasi võimaluse eest viia läbi suurem uuring õpetajate ja haridusjuhtide hinnangute ja ootuste kaardistamiseks. Eriline tänu Reemo Voltrile ja Aleksandr Tiidemannile arutelude, tagasiside ja soovitude eest.

Kõige suuremat tänu soovin avaldada oma perekonnale ja lähedastele, kes on toetanud magistritöö valmimist nõu ja jõuga. Suur aitäh – Adam Cullen, Karmen Kert, Allan Veschioja, Jaana ja Raul Randma.

Autorsuse kinnitus

Kinnitan, et olen koostanud ise käesoleva lõputöö ning toonud korrektselt välja teiste autorite ja toetajate panuse. Töö on koostatud lähtudes Tartu Ülikooli haridusteaduste instituudi lõputöö nõuetest ning on koostöös heade akadeemiliste tavadega.

Elis Cullen

/allkirjastatud digitaalselt/

11.08.2020

Kasutatud kirjandus

- Ait, J. (2017). Töötajate kaasamine. L. Kaldmäe (Toim), *Eesti tööelu-uuring 2015* (lk 40–63). Sotsiaalministeerium.
- Akgüç, M., Martišková, M., Szüdi, G., & Nordlund, C. (2019). *Stakeholders' views on and experiences with the articulation of social dialogue and its effectiveness*. Enhancing the Effectiveness of Social Dialogue Articulation in Europe (EESDA) Project No. VS/2017/0434. Külastatud aadressil <https://www.ceps.eu/ceps-publications/stakeholders-views-on-and-experiences-with-the-articulation-of-social-dialogue-and-its-effectiveness/>
- Ametiühingute seadus (2000). *Riigi Teataja I 2000*, 57, 372. Viimane redaktsioon RT I, 26.06.2018, 20. Külastatud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/126062018020>
- Bascia, N., & Stevenson, H. (2017). *Organising teaching: Developing the power of the profession*. Külastatud aadressil <https://www.nottingham.ac.uk/education/news/news-items/news1617/developing-the-power.aspx>
- Bennett, W. L., & Segerberg, A. (2013). *The Logic of Connective Action: Digital Media and the Personalization of Contentious Politics*. Cambridge University Press. Külastatud aadressil <https://doi.org/10.1017/CBO9781139198752>
- Bernaciak, M., Gumberbell-McCormick, R., & Hyman, R. (2014). *European trade unionism: From crisis to renewal?* Külastatud aadressil <http://www.etui.org/Publications2/Reports/European-trade-unionism-from-crisis-to-renewal>
- Blackwood, L., Lafferty, G., Duck, J., & Terry, D. (2003). Putting the Group Back into Unions: A Social Psychological Contribution to Understanding Union Support. *Journal of Industrial Relations*, 45(4), 485–504.
- Blanchflower, D. G. (2007). International Patterns of Union Membership. *British Journal of Industrial Relations*, 45(1), 1–28.
- Boeri, T., Brugiavini, A., & Calmfors, L. (2001). *The Role of Unions in the Twenty-first Century: A Report for the Fondazione Rodolfo De Benedetti*. OUP Oxford.
- Booth, A. L., & Chatterji, M. (1993). Reputation, Membership and Wages in an Open Shop Trade Union. *Oxford Economic Papers*, 45(1), 23–41.
- Bryson, A., R. Gomez, Gunderson, M., & Meltz, N. (2005). Youth-adult differences in the demand for unionization: Are American, British, and Canadian workers all that different? *Journal of Labor Research*, 26(1), 155–167.

- Crowley, S. (2004). Explaining Labor Weakness in Post-Communist Europe: Historical Legacies and Comparative Perspective. *East European Politics and Societies: And Cultures*, 18(3), 394–429.
- Eamets, R., & Kallaste, E. (2004). The Lack of Wage Setting Power of Estonian Trade Unions? *Baltic Journal of Economics*, 5(1), 44–60.
- Eberts, R. W. (2007). Teachers Unions and Student Performance: Help or Hindrance? *Future of Children*, 17(1), 175–200.
- Eesti Ametiühingute Keskliit (s.a.). *Haruametiühingud*. Külastatud aadressil <https://eakl.ee/meist/haruametiuhingud>
- Eesti Hariduse Infosüsteem (s.a.). *Koolid*. Külastatud aadressil <https://enda.ehis.ee/avalik/avalik/oppeasutus/OppeasutusOtsi.faces>
- Eesti Haridustöötajate Liit (2016). *Eesti Haridustöötajate Liidu 2017-2020 arengukava*. Külastatud aadressil <https://ehl.org.ee/liidust/ehl/eesmark-arengu-ja-tegevussuunad/>
- Eesti Lasteaednike Liit (s.a.). *Õppekavaga seonduv*. Külastatud aadressil <https://elal.ee/oppekavaga-seonduv/>
- ETUCE-EFEE (2012). *Recruitment and retention in the education sector*. Külastatud aadressil https://csee-etuce.org/images/Publications/VP-2011-001-0160_Technical_Report_EN.pdf
- Frege, C. M., & Kelly, J. (2003). Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 9(1), 7–24.
- Gerbaudo, P. (2012). *Tweets and the streets: Social media and contemporary activism*. Pluto Press. Külastatud aadressil <http://www.oapen.org/download/?type=document&docid=642730>
- Gomez, R., Gunderson, M., & Meltz, N. (2002). Comparing Youth and Adult Desire for Unionization in Canada. *British Journal of Industrial Relations*, 40(3), 542–519.
- Haavandi, K. (2017). *Õpetaja kuvand algajate õpetajate vaatenurgast Pärnu õpetajate näitel*. Magistritöö. Tartu Ülikool.
- Haridus- ja teadusministeerium (s.a.). *2017-2018 õppeaasta arvudes*. Külastatud aadressil https://www.hm.ee/sites/default/files/2017-2018_oppeaasta_arvudes.pdf
- Haridus- ja teadusministeerium (2014). *Eesti elukestva õppe strateegia 2020*. Külastatud aadressil <https://www.hm.ee/sites/default/files/strateegia2020.pdf>
- HaridusSilm (s.a.). Külastatud aadressil <http://www.haridussilm.ee/>
- Haridustöötajate tööaeg (2013). *Riigi Teataja I 27.08.2013, 3*. Külastatud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/127082013003>

- Heade kavatsuste kokkulepe (2015). Külastatud aadressil <https://ehl.org.ee/wp-content/uploads/2016/01/Heade-kavatsuste-kokkulepe.pdf>
- HTM (2020). *Haridus- ja teadusministeeriumi 2019. aasta tulemusaruanne*. Külastatud aadressil https://www.hm.ee/sites/default/files/htm_tulemusaruanne_2019.pdf
- Ibsen, C. L., Toubøl, J., & Jensen, D. S. (2017). Social Customs and Trade Union Membership: A Multi-Level Analysis of Workplace Union Density Using Micro-Data. *European Sociological Review*, 33(4), 504–517.
- ILO (s.a.). *Social dialogue*. International Labour Organization. Külastatud aadressil [https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang-en/index.htm))%20%20a
- Kaldmäe, L. (2017). Kollektiivsed töösuhted. L. Kaldmäe (Toim), *Eesti tööelu-uuring 2015* (lk 64–85). Sotsiaalministeerium.
- Kall, K. (2017). Post-crisis innovation within Estonian private sector unions. M. Bernaciak & M. Kahancová (Toim), *Innovative union practices in Central-Eastern Europe* (lk 73–89). European Trade Union Institute.
- Kallaste, E. (2004). *Ametiühingute mõju töötingimustele Eestis*. Magistritöö. Tartu Ülikool.
- Kallaste, E. (2010). *Employee workplace representation: An analysis of selected determinants*. Doktoritöö. Tartu Ülikool.
- Kallaste, E. (2011). Kollektiivsed töösuhted. M. Masso (Toim), *Eesti tööelu-uuring 2009* (lk 60–77). EV Sotsiaalministeerium.
- Kallaste, E., & Jaakson, K. (2005). *Töötajate kaasamine Eestis: Juhtumiuuringutel põhinev analüüs*. Külastatud aadressil http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Tooja_Sotsiaalpoliitika/Projekti_raportid/Tootajate_kaasamise_uuring2005_EST_3.pdf
- Kallaste, E., & Mahlakõiv, L. (2011). Töötajate kaasamine. M. Masso (Toim), *Eesti tööelu-uuring 2009* (lk 43–59). EV Sotsiaalministeerium.
- Kallaste, E., & Woolfson, C. (2009). The Paradox of Post-Communist Trade Unionism: ‘You Can’t Want What You Can’t Imagine’. *The Economic and Labour Relations Review*, 20(1), 93–109.
- Kalliola, S. (2005). Confronting a Changing Economy: Union Responses in Finland. *Economic and Industrial Democracy*, 26(2), 257–287.
- Kelly, J. (2015). Trade union membership and power in comparative perspective. *The Economic and Labour Relations Review*, 26(4), 526–544.
- Klandermans, B. (1984). Mobilization and Participation: Social-Psychological Expansions of Resource Mobilization Theory. *American Sociological Review*, 49(5), 583–600.

- Kollektiivleping nr 17* (2020). Külastatud aadressil <https://www.tartu.ee/et/kollektiivlepingud>
- Kollektiivlepingu seadus (1993). *Riigi Teataja I* 1993, 20, 353. Viimane redaktsioon RT I, 12.06.2018. Külastatud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/112062018007>
- Kollektiivse töötüli lahendamise seadus (1993). *Riigi Teataja I* 1993, 26, 442. Viimane redaktsioon RT I, 26.06.2018, 21. Külastatud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/KTTLS>
- Koolitused*. Külastatud aadressil <https://ehl.org.ee/liikmele/koolitused/>
- Koolivõrgu programm*. Külastatud aadressil <https://www.hm.ee/et/koolivorgu-programm>
- Krusell, S. (2011). Suhted töökohal. M. Masso (Toim), *Eesti tööelu-uuring 2009* (lk 29–42). EV Sotsiaalministeerium.
- Krusell, S. (2017). Suhted töökohal. L. Kaldmäe (Toim), *Eesti tööelu-uuring 2015* (lk 29–39). Sotsiaalministeerium.
- Liidust*. Külastatud aadressil <http://ehl.org.ee/liidust/>
- Liikme lisahüved*. Külastatud aadressil <http://ehl.org.ee/lisahued/>
- Liikmesorganisatsioonid*. Külastatud aadressil <https://ehl.org.ee/kontakt-2/liikmesorganisatsioonid/>
- Liikmete haldamise süsteem*. Külastatud aadressil <https://www.ehl.liige.ee/user.php?login=true>
- LIZDA (s.a.). *Par mums*. Külastatud aadressil <https://www.lizda.lv/par-mums/>
- Luik, P. (2017). *Tunnuste võrdlemine*. Tartu Ülikool.
- Machin, S. (2000). Union Decline in Britain. *British Journal Of Industrial Relations*, 4, 631.
- Masso, J., Themass, A., & Aksen, M. (2019). *Social dialogue articulation in Estonia – country report for EESDA*. Stakeholders' views on and experiences with the articulation of social dialogue and its effectiveness. Project No. VS/2017/0434 Enhancing the Effectiveness of Social Dialogue Articulation in Europe (EESDA). Tartu Ülikool RAKE.
- Mets, U., & Viia, A. (2018). *Tulevikuvaade töäjõu- ja oskuste vajadusele: Haridus ja teadus. Uuringu lühiaruanne*. Tallinn: SA Kutsekoda. Külastatud aadressil <https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2018/11/OSKA-Hariduse-ja-teaduse-uuringuaruanne-2018.pdf>
- Muijs, D. (2004). *Doing quantitative research in education with SPSS*. Sage Publications. Külastatud aadressil <https://dl.uswr.ac.ir/bitstream/Hannan/132194/1/076194382X.Sage.Publications.Ltd.Doing.Quantitative.Research.in.Education.with.SPSS.May.2004.pdf>

- OAJ (s.a.). *OAJ:n jäsenet*. Külastatud aadressil <https://www.oaj.fi/oaj/oaj-esittaytyy/oajn-jasenet/>
- OECD (2019). *TALIS 2018 Results (Volume I): Teachers and School Leaders as Lifelong Learners*. OECD. Külastatud aadressil <https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en>
- OECD (2020). *TALIS 2018 Results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals*. OECD. Külastatud aadressil <https://doi.org/10.1787/19cf08df-en>
- Ost, D. (2009). The Consequences of Postcommunism: Trade Unions in Eastern Europe's Future. *East European Politics and Societies: And Cultures*, 23(1), 13–33.
- Praxis, & RAKE. (2011). *Riigi- ja kohalike omavalitsuste asutuste kollektiivsete töösuhete uuring. Analüüsiraport*. Külastatud aadressil <http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/03/2011-Riigi-ja-kov-asutuste-kollektiivsed-toosuhted.pdf>
- Põhikooli ja gümnaasiumi õpetaja töötasu alammäär (2020). *Riigi Teataja I*, 12.12.2019, 4. Külastatud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/112122019004>
- Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus (2010). *Riigi Teataja I*, 2010, 41, 240. Viimane redaktsioon RT I, 16.06.2020, 11. Külastatud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/116062020011>
- Põhikoolivõrgu korrastamine perioodil 2014–2020 (2015). *Riigi Teataja I*, 28.11.2015, 8. Viimane redaktsioon RT I, 18.03.2020, 8. Külastatud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/118032020008>
- Põldis, E. (2014). Töökorraldus, töötasustamine ja kollektiivne töösuhe. Ü. Marksoo (Toim), *Töövaldkonna areng 2013*. Sotsiaalministeerium. Külastatud aadressil https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/toovaldkonna_areng_2013.pdf
- Riigieelarve seaduses kohaliku omavalitsuse üksustele määratud toetusfondi vahendite jaotamise ja kasutamise tingimused ja kord (2015). *Riigi Teataja I*, 10.02.2015, 8. Viimane redaktsioon RT I, 28.04.2020, 20. <https://www.riigiteataja.ee/akt/128042020020>
- SA Kutsekoda (s.a.). *Kutse andjad: Eesti Õpetajate Liit*. Külastatud aadressil <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/KAO/vaata/10499005>
- Schleicher, A. (2011). *Building a High-Quality Teaching Profession: Lessons from around the World*. Külastatud aadressil https://www.oecd-ilibrary.org/education/building-a-high-quality-teaching-profession_9789264113046-en

- Schleicher, A. (2019). *PISA 2018 Insights and Interpretations*. Külastatud aadressil <https://www.oecd.org/pisa/PISA%202018%20Insights%20and%20Interpretations%20FINAL%20PDF.pdf>
- Schnabel, C. (2013). *Union membership and density: Some (not so) stylized facts and challenges*. Külastatud aadressil <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0959680113493373>
- Schnabel, C., & Wagner, J. (2007). Union density and determinants of union membership in 18 EU countries: Evidence from micro data, 2002/03. *Industrial Relations Journal*, 38(1), 5–32.
- Seeder, K. (2003). *Sotsiaaldialoogi mudel on tugevalt riigi poole kaldu*. Riigikogu Toimetised 8. Külastatud aadressil <https://rito.riigikogu.ee/eelmised-numbrid/nr-8/>
- Stevenson, H. (2003). On the Shopfloor: Exploring the impact of teacher trade unions on school-based industrial relations. *School Leadership & Management*, 23(3), 341–356.
- Stevenson, H. (2005). From „School Correspondent“ to Workplace Bargainer? The Changing Role of the School Union Representative. *British Journal of Sociology of Education*, 26(2), 219–233.
- Stromquist, N. (2018). *The Global Status of Teachers and the Teaching Profession*. Education International. Külastatud aadressil http://ei-ie-al.org/sites/default/files/docs/2018_ei_research_statusofteachers_eng_final.pdf
- Struktuur. Külastatud aadressil <https://ehl.org.ee/liidust/ehl/struktuur/>
- Sõnaveeb (s.a.). Külastatud aadressil <https://sonaveeb.ee/>
- Tago, I. (2008). *Võrgustikud ja sotsiaalne kapital Eesti sotsiaaldialoogis*. Kutsemagistritöö. Tartu Ülikool.
- Taimalu, M., Uibu, K., Luik, P., & Leijen, Ä. (2019). *Õpetajad ja koolijuhid elukestvate õppijatena. OECD rahvusvahelise õpetamise ja õppimise uuringu TALIS 2018 tulemused, 1. Osa*. Külastatud aadressil https://www.hm.ee/sites/default/files/talis_eesti_raporti_i_osa.pdf
- Timoštšuk, I., Ugaste, A., & Mets-Alunurm, K. (2018). Õpetajate õppimiskogemused neoliberaalsete haridusmuutuste taustal. *Eesti Haridusteaduste Ajakiri*, 6(1), 77–101.
- TNS Emor. (2016). *Õpetajaameti kuvand ja atraktiivsus 2016*. Külastatud aadressil <https://dspace.ut.ee/handle/10062/51771>
- Traat, H., & Vaikmaa, E. (2018). *Koolieelse lasteasutuse õpetaja kuvand nende endi ja teiste elukutsete esindajate hinnangul Tartu linna näitel*. Magistritöö, Tartu Ülikool.

- Turner, T., & D'Art, D. (2012). Public perceptions of trade unions in Countries of the European Union: A causal analysis. *Labor Studies Journal*, 37(1), 33–55.
- Töötajate usaldusisiku seadus (2007). *Riigi Teataja I 2007*, 2, 6. Viimane redaktsioon 28.04.2017, 6. Külastatud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/128042017006>
- Vabariigi Valitsuse 6. Jaanuari 2011. a määruse nr 1 „Põhikooli riiklik õppekava“ ja Vabariigi Valitsuse 6. Jaanuari 2011. a määruse nr 2 „Gümnaasiumi riiklik õppekava“ muutmine (2014). *Riigi Teataja I*, 29.08.2014, 18. Külastatud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/129082014018>
- Valk, A. (2019). *Tark ja tegus Eesti 2035. Kolme ekspertrühma visioonidokumentide kokkuvõte*. Haridus- ja teadusministeerium. Külastatud aadressil https://www.hm.ee/sites/default/files/tark_ja_tegus_kokkuvote_eestik_a4_veebi.pdf
- Van Biezen, I., Mair, P., & Poguntke, T. (2012). Going, going,--gone? The decline of party membership in contemporary Europe. *European Journal Of Political Research*, 1, 24.
- Vandaele, K. (2019). *Bleak prospects: Mapping trade union membership in Europe since 2000*. Külastatud aadressil <https://www.etui.org/content/download/36405/365861/file/19+Bleak+prospects+Kurt+Vandaele+Web+version.pdf>
- Varblane, U., Nedožhogina, O., Espenberg, K., & Pruks, P. (2016). *Industrial relations in Estonia: Recent developments and future challenges*. Tartu Ülikool RAKE. https://skytte.ut.ee/sites/default/files/skytte/industrial_relations_in_estonia_0.pdf
- Vihhoreva, I. (2015). *Eesti üldhariduskoolide õpetajate streikimist mõjutavad tegurid*. Magistritöö, Eesti Maaülikool.
- Visser, J. (2002). Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends. *British Journal of Industrial Relations*, 40(3), 403–430.
- Visser, J. (2006). Union membership statistics in 24 countries. *Monthly Labor Review*, 129(1), 38–49.
- Visser, J. (2019). *ICTWSS Database*. Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, University of Amsterdam. Külastatud aadressil <http://www.uva-aias.net/en/ictwss>
- Waddington, J. (2006). Why Do Members Leave? The Importance of Retention to Trade Union Growth. *Labor Studies Journal*, 31(3), 15–38.
- Waddington, J. (2014). *Trade union membership retention and workplace representation in Europe*. European Trade Union Institute (ETUI). Külastatud aadressil <http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Trade-union-membership-retention-and-workplace-representation-in-Europe>

- Waddington, J., & Hoffmann, R. (2000). Trade Unions in Europe: Reform, Organisation and Restructuring. *Trade Unions in Europe: Facing Challenges and Searching for Solutions*. Brussels: ETUI, 27–79.
- Woolfson, C., Calite, D., & Kallaste, E. (2008). Employee ‘voice’ and working environment in post-communist New Member States: An empirical analysis of Estonia, Latvia and Lithuania. *Industrial Relations Journal*, 39(4), 314.
- Õunapuu, L. (2012). *Valimid kvantitatiivsetes ja kvalitatiivsetes uurimustes*. Külastatud aadressil https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/27764/valimi_koostamise_meetodid.html

Lisa 1. Õpetajate küsimustik

Õpetajate hinnangud ja ootused

Head alus- üld- ja kutsehariduse õpetajad!

Tartu Ülikooli magistrant ja Eesti Haridustöötajate Liit kutsuvad Teid osalema haridustöötajate hinnangute ja ootuste kaardistamise uuringus.

Uurimuse eesmärk on välja selgitada erinevate sihtgruppide hinnangud ja ootused Eesti Haridustöötajate Liidu (EHL-i) tegevusele nii haridusasutuse, piirkonna kui ka riigi tasandil. Saadud tulemusi kasutatakse Tartu Ülikooli hariduskorralduse õppekava magistr töö koostamise ning EHL-i kui õpetajate esindusorganisatsiooni (ametiühingu) arendamise eesmärgil.

Ankeedile vastamine võtab aega umbes 15 minutit ning sellele vastamine on anonüümne. Ankeedi täitmise tähtaeg on **14. märts 2018**.

Kõigi uurimuses osalejate vahel loositakse välja **3x 100€ Piletilevi kinkepiletit** (saab kasutada spordi- ja teatrielamuste, hotellide, SPA-de, restoranide, iluprotseduuride jm pileтите ostmisel). Oma kontaktid auhindade loosis osalemiseks saate sisestada eraldi lehel ankeedi lõpus. Loosimine toimub 19. märtsil 2018.

Palun edastage uuringu link ja/või saadud e-kiri oma kolleegidele, et tagada ankeedi võimalikult lai levik.

Teie panus on uurimuse läbiviimiseks väga vajalik!

Ette tänades

Elis Randma

EHL juhiabi/välissekretär

TÜ hariduskorralduse õppekava magistrant

Täiendavate küsimuste korral kirjutage e-posti aadressile [erandma\[at\]gmail.com](mailto:erandma[at]gmail.com).

Edaspidi tulevad kasutusele mõisted, mis on siinkohal (ja ka ankeedis läbivalt) ühtse arusaamise kaalutlusel lahti seletatud.

Eesti Haridustöötajate Liit (EHL) – Eesti suurim õpetajate (lasteaia, huvikooli, üldhariduse, kutsehariduse) ja teiste haridusalal töötajate esindusorganisatsioon ja ametiühingute liit. EHL-i moodustavad 17 piirkondlikku organisatsiooni (ametiühingut). EHL-il on 3 palgalist töötajat, sh jurist. EHL-i juhatuse esimees on Reemo Voltri.

*TÄHELEPANU: Olemas on ka Haritlaste Ametiühing, mis koondab 6 juriidilist ja ligi 50 füüsilist isikut. Palgalisi töötajaid Haritlaste Ametiühingul ei ole. Juriidiliste isikute hulka kuuluvad Tartu Haridustöötajate Liit ja Narva Haridustöötajate Liit. Haritlaste Ametiühingu (ja ka Tartu Haridustöötajate Liidu) tööd juhib esimees Kalle Kalda. **KÄESOLEVAS UURIMUSES EI OLE KÜSIMUSI HARITLASTE AMETIÜHINGU TEGEVUSTE KOHTA.***

Piirkondlik organisatsioon - vabatahtlikult ühinenud regionaalsetel alustel moodustatud haridustöötajate ametiühingu organisatsioon (nt Saaremaa Haridustöötajate Liit, Tallinna Haridustöötajate Ametiühingu Liit jne). Iga piirkondlik organisatsioon koosneb konkreetse piirkonna ametiühingu osakondadest.

Ametiühingu osakond - konkreetsetes haridusasutustes (nt Lepatriinu Lasteaias, Tammetõru Koolis vm) loodud ametiühing (ehk piirkondliku organisatsiooni osakond).

Ametiühingu usaldusisik- ametiühingu valitud esindaja ehk õppeasutuse töötaja, kes on valitud esindama konkreetse ametiühingu osakonna liikmeid. Usaldusisikul on tavatöötajast paremad teadmised ja seadusest tulenevad suuremad õigused, kohustused ning tagatised esindusülesannete täitmiseks.

TÄHELEPANU: mitte segamini ajada töötajate usaldusisikuga! Töötajate usaldusisik on tööandja töötaja, kelle on valinud tööandja töötajate üldkoosolek oma esindajaks seadusest tulenevate ülesannete täitmisel suhetes tööandjaga.

Küsimustikus on 25 küsimust

Hinnangud aü tegevusele - OSAKOND

Kas Teie haridusasutuses on olemas ametiühingu osakond? *

Valige üks järgnevatest vastustest

Palun valige **ainult üks** järgnevatest:

☐ Jah

- ☐ Ei
- ☐ Ei oska öelda

Miks? *

Vastake sellele ainult siis, kui järgmised tingimused on täidetud:

Vastus oli 'Ei' küsimuse juures 'I [A1a]' (Kas Teie haridusasutuses on olemas ametiühingu osakond?)

Palun valige **kõik** mis sobib:

- ☐ Töötajad ei tea piisavalt palju ametiühingutest, et olla kaasatud
- ☐ Tööandja heidutab inimesi loomast ametiühingu osakonda
- ☐ Töötajad ei ole väga huvitatud ametiühingutest
- ☐ Ametiühingu liikmeks astumine võib kahjustada õpetaja karjäärivõimalusi
- ☐ Ametiühingu usaldusisiku töö nõuaks liiga palju ajalist ressursi
- ☐ Ametiühingu usaldusisikuks hakkamine tähendaks suurema vastutuse võtmist
- ☐ Muu põhjus

Palun valige nii mitu vastust, kui peate asjakohaseks.

Palun andke hinnang, kui hästi saab ametiühingu osakond hakkama järgmiste ülesannete täitmisel Teie töökohas? *

Vastake sellele ainult siis, kui järgmised tingimused on täidetud:

Vastus oli 'Jah' küsimuse juures 'I [A1a]' (Kas Teie haridusasutuses on olemas ametiühingu osakond?)

Palun valige kõige sobivaim vastus:

[illegible]

| | Väga halvasti | Halvasti | Keskmiselt | Hästi | Väga hästi | Ei oska öelda |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| vaidluste lahendamine | | | | | | |
| Liikmete ettepanekutele reageerimine | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Töötajate võimalike tööprobleemidega tegelemine | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Liikmete õiglane kohtlemine | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Võimaluste leidmine töötajate jaoks paremate tulemuste saavutamiseks | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Tööhõive kindlustamine | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Palun märkige üks lahter iga teema kohta.

Kas Teie haridusasutuses on olemas ametiühingu usaldusisik? *

Vastake sellele ainult siis, kui järgmised tingimused on täidetud:

Vastus oli 'Jah' või 'Ei oska öelda' küsimuse juures '1 [A1a]' (Kas Teie haridusasutuses on olemas ametiühingu osakond?)

Palun valige **ainult üks** järgnevatest:

- ☐ Jah
- ☐ Ei
- ☐ Ei oska öelda

Palun märkige üks vastus.

Meeldetuletus: mitte ajada segamini töötajate usaldusisikuga!

Miks? *

Vastake sellele ainult siis, kui järgmised tingimused on täidetud:

Vastus oli 'Ei' küsimuse juures '4 [A1c]' (Kas Teie haridusasutuses on olemas ametiühingu usaldusisik?)

Palun valige kõik mis sobib:

- ☐ Töötajad ei tea piisavalt palju ametiühingutest, et olla kaasatud

- ☐ Tööandja heidutab inimesi hakkamast ametiühingu usaldusisikuks
- ☐ Töötajad ei ole väga huvitatud ametiühingutest
- ☐ Ametiühingu usaldusisikuks hakkamine võib kahjustada tema karjäärivõimalusi
- ☐ Ametiühingu usaldusisiku töö nõuab liiga palju ajalist ressurssi
- ☐ Ametiühingu usaldusisikuks olemine tähendab suurema vastutuse võtmist
- ☐ Muu põhjus

Palun valige nii mitu vastust, kui peate asjakohaseks.

Kui hästi esindab Teie hinnangul ametiühingu usaldusisik ametiühingu liikmeid Teie töökohas? *

Vastake sellele ainult siis, kui järgmised tingimused on täidetud:

Vastus oli 'Jah' küsimuse juures '4 [A1c]' (Kas Teie haridusasutuses on olemas ametiühingu usaldusisik?)

Palun valige ainult üks järgnevatest:

- ☐ Väga halvasti
- ☐ Halvasti
- ☐ Keskmiselt
- ☐ Hästi
- ☐ Väga hästi
- ☐ Ei oska öelda

Palun märkige üks vastus.

Kuidas Te hindaksite juhtkonna üldist suhtumist (võimalikku) ametiühingu osakonda? *

Vastake sellele ainult siis, kui järgmised tingimused on täidetud:

----- Scenario 1 -----

Vastus oli 'Ei' küsimuse juures '1 [A1a]' (Kas Teie haridusasutuses on olemas ametiühingu osakond?)

----- või Scenario 2 -----

Vastus oli 'Jah' või 'Ei' või 'Ei oska öelda' küsimuse juures '4 [A1c]' (Kas Teie haridusasutuses on olemas ametiühingu usaldusisik?)

Palun valige ainult üks järgnevatest:

- ☐ Tööandja vastandub aktiivselt ametiühingu osakonnale ja liikmelisusele
- ☐ Tööandja suhtub negatiivselt ametiühingu osakonda ja liikmelisusesse
- ☐ Tööandja suhtub neutraalselt ametiühingu osakonda ja liikmelisusesse

- ☐ Tööandja suhtub positiivselt ametiühingu osakonda ja liikmelisusesse
- ☐ Tööandja julgustab aktiivselt ametiühingu osakonda ja liikmelisust

Kas Teie haridusasutuses on olemas töötajate usaldusisik? *

Vastake sellele ainult siis, kui järgmised tingimused on täidetud:

----- Scenario 1 -----

Vastus oli 'Ei' küsimuse juures '1 [A1a]' (Kas Teie haridusasutuses on olemas ametiühingu osakond?)

----- või Scenario 2 -----

Vastus oli 'Ei' või 'Jah' või 'Ei oska öelda' küsimuse juures '4 [A1c]' (Kas Teie haridusasutuses on olemas ametiühingu usaldusisik?)

Palun valige **ainult üks** järgnevatest:

- ☐ Jah
- ☐ Ei
- ☐ Ei oska öelda

Meeldetuletus: mitte segamini ajada ametiühingu usaldusisikuga!

Hinnangud aü tegevusele - PIIRKONDLIK ORGANISATSIOON

Eesti Haridustöötajate Liidu moodustavad 17 piirkondlikku organisatsiooni. Kas Teie teate: *

Palun valige kõige sobivaim vastus:

| | Ei | Jah | Ei oska öelda |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| oma piirkondliku organisatsiooni nime? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| kus tavaliselt toimuvad Teie piirkondliku organisatsiooni koosolekud? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| millal tavaliselt toimuvad Teie piirkondliku organisatsiooni koosolekud? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| oma piirkondliku organisatsiooni esimehe nime? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | Väga halvasti | Halvasti | Keskmiselt | Hästi | Väga hästi | Ei oska öelda |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| tegevuste korraldamine (nt talve- või suvepäevad, kultuuriürituste külastamine vmt) | | | | | | |
| Kohalike* läbirääkimiste pidamine | | | | | | |
| töötingimuste, töötasu ja tööhõive muutuste osas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Liikmete osavõtu innustamine | | | | | | |
| piirkondliku organisatsiooni kõigis | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| demokraatlikes protsessides | | | | | | |
| Liikmete huvide esindamine | | | | | | |
| piirkondliku organisatsiooni siseselt | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Liikmete heaolu tagamine | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ametiühingualase teavitustöö ja kampaaniate korraldamine | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| kohaliku kogukonna ja huvigruppidega | | | | | | |

Palun märkige üks lahter iga funktsiooni kohta.

* Haridusasutuse ja kohaliku omavalitsuse tasandi

Hinnangud aü tegevusele - RIIKLIK AÜ

Kui haridusasutuse juhtkond otsustaks rakendada distsiplinaarmeetmeid (nt preemiast ilmajätmine, töölepingu ülesütlemine) Teie vastu, kelle poole Te esmase nõu saamiseks pöörduksite? *

Palun valige **ainult üks** järgnevatest:

☐ Kui see juhtuks minuga, ei oleks mul kellegi poole pöörduda

- ☐ Sõbra/kolleeži poole
- ☐ Advokaadi poole
- ☐ Ametiühingu usaldusisiku poole
- ☐ Piirkondliku organisatsiooni juhi poole
- ☐ Eesti Haridustöötajate Liidu kontoritöötajate poole
- ☐ Tööinspektsiooni poole
- ☐ Tööinspektsiooni nõustaja poole
- ☐ Otsiksin abi internetist või nõuandeliinilt
- ☐ Ei oska öelda

Palun järjestage enda hinnangul olulisuse järjekorras allnimetatud Eesti Haridustöötajate Liitu kuulumise põhjused. *

All your answers must be different and you must rank in order.

Palun nummerdage kõik kastid alustades 1-st kuni 12

- Usk ametiühinguliikumisse
- Liikmehüved (soodustused, õnnetusjuhtumikindlustus jm)
- Nõu ja esindatus tööl tekkida võivate probleemide korral
- Finantsteenused (streigi- ja töötutoetuse fond)
- Kaasa aidata parema töötasu ja -tingimuste kehtestamiseks
- Ameti jätkusuutlikkuse tagamiseks panustamine
- Eesti Haridustöötajate Liidu lobitöö valitsuse otsuste mõjutamiseks
- Enamik töökaslasi kuulub ametiühingusse
- Ametiühingu* koolitused
- Juriidiline abi
- Ametiühingu** korraldatavad sotsiaalsed tegevused (nt talve- või suvepäevad, kultuuriürituste külastamine vmt)
- Muu põhjus

** Nii piirkondliku organisatsiooni kui ka EHL-i*

*** Nii osakonna, piirkondliku organisatsiooni kui ka EHL-i*

Milline on Teie üldine hinnang ametiühingu tegevusele? *

Palun valige kõige sobivaim vastus:

| | Väga halb | Halb | Neutraalne | Hea | Väga hea | Ei oska öelda |
|---------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Eesti Haridustöötajate Liidu tasandil | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Piirkondlikul tasandil | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Osakonna tasandil | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Kui oluliseks hindate Eesti Haridustöötajate Liidu kui üleriikliku õpetajate esindusorganisatsiooni olemasolu? *

Palun valige **ainult üks** järgnevatest:

- ☐ Mitte üldse oluline
- ☐ Vähe oluline
- ☐ Neutraalne
- ☐ Pigem oluline
- ☐ Väga oluline
- ☐ Ei oska öelda

Üldandmed

Infot Eesti Haridustöötajate Liidu (sh osakonna ja piirkondliku organisatsiooni) tegevuse kohta olete saanud: *

Palun valige kõik mis sobib:

- ☐ haridusasutuse juhilt
- ☐ õpetajakoolituse raames
- ☐ täiendkoolituse raames
- ☐ töökaaslastelt
- ☐ haridusasutuse teadetetahvlilt
- ☐ ametiühingu usaldusisikult
- ☐ osakonna ametiühingu tegevuse kaudu
- ☐ piirkondliku organisatsiooni tegevuse kaudu
- ☐ nn mitteametlikust infovõrgust (nt tuttavad, juhuslikult edastatud uudiskirjad vmt)
- ☐ televiisorist, raadiost, ajalehtedest
- ☐ e-posti teel, EHL-i kodulehelt, piirkondliku organisatsiooni blogist vmt
- ☐ Muu:

Palun valige nii mitu vastust, kui peate asjakohaseks.

Kas kuulute Eesti Haridustöötajate Liitu*? *

Palun valige ainult üks järgnevatest:

- ☐ Jah
- ☐ Ei
- ☐ Ei tea
- ☐ Ei soovi vastata

* Esimees Reemo Voltri. EHL-i moodustavad 17 liikmesliitu:

Haridustöötajate Ametiühingu

Jõgeva Maakonna Liit

Harjumaa Haridustöötajate Liit

Hiiumaa Haridustöötajate Liit

Ida-Virumaa Haridustöötajate Liit

Järvamaa Haridustöötajate Liit

Kohtla-Järve Haridustöötajate

Ametiühingute Liit

Läänemaa Haridustöötajate Ametiühingu

Liit

Lääne-Virumaa Haridustöötajate Liit

Põlvamaa Haridustöötajate Ametiühingu

Liit

*Pärnumaa Haridustöötajate Ametiühingu
Liit*

Raplamaa Haridustöötajate Liit

Saaremaa Haridustöötajate Liit

Tallinna Haridustöötajate Ametiühingu Liit

Tartu Maakonna Haridustöötajate

Ametiühing

Valgamaa Haridustöötajate Ametiühingu

Liit

Viljandimaa Haridustöötajate Liit

Võrumaa Haridustöötajate Ametiühingu

Liit.

Piirkondlik kuuluvus? *

Palun valige ainult üks järgnevatest:

- | | |
|-------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="radio"/> Harjumaa | <input type="radio"/> Pärnumaa |
| <input type="radio"/> Hiiumaa | <input type="radio"/> Raplamaa |
| <input type="radio"/> Ida-Virumaa | <input type="radio"/> Saaremaa |
| <input type="radio"/> Jõgevamaa | <input type="radio"/> Tartumaa |
| <input type="radio"/> Järvamaa | <input type="radio"/> Valgamaa |
| <input type="radio"/> Läänemaa | <input type="radio"/> Viljandimaa |
| <input type="radio"/> Lääne-Virumaa | <input type="radio"/> Võrumaa |
| <input type="radio"/> Põlvamaa | |

Haridusasutuse omandivorm? *

Palun valige ainult üks järgnevatest:

- ☐ Eraomand
- ☐ Munitsipaal
- ☐ Riigiomandus

Amet? *

Palun valige ainult üks järgnevatest:

- ☐ Koolieelse lasteasutuse õpetaja
- ☐ Üldhariduskooli õpetaja
- ☐ Kutseõppeasutuse õpetaja

Sugu? *

Palun valige ainult üks järgnevatest:

- ☐ Naine
- ☐ Mees

Vanus? *

Palun valige ainult üks järgnevatest:

- ☐ < 30
- ☐ 30-39
- ☐ 40-49
- ☐ 50-59
- ☐ ≥60

Kontakt loosimises osalemiseks

Loosimises osalemiseks sisestage palun oma e-posti aadress (ei ole kohustuslik täita).

Kirjutage oma vastus(ed) siia:

E-posti aadress:

Kontaktinfot ei seostata vastustega vaid kasutatakse ainult loosimises osalemiseks. Võitjatega võetakse e-posti teel ühendust.

Suur tänu vastamast!

14-03-2018 – 09:19

Esita küsimustik.

Täname teid, et vastasite küsimustikule.

Lisa 2. Andmekogumise e-kirja näidis

Head Haridus- ja teadusministeeriumi osakondade juhid ja spetsialistid!

Palun edastage allolev palve ja kutse (Haridus- ja teadusministeeriumi hallatavatele) üld- ja kutseharidusasutustele:

Head alus- üld- ja kutseharidusasutuste õpetajad ning juhid!

Tartu Ülikooli magistrant ja Eesti Haridustöötajate Liit kutsuvad Teid osalema haridustöötajate hinnangute ja ootuste kaardistamise uuringus.

Uurimuse eesmärk on välja selgitada erinevate sihtgruppide hinnangud ja ootused Eesti Haridustöötajate Liidu (EHL-i) tegevusele nii haridusasutuse, piirkonna kui ka riigi tasandil. Saadud tulemusi kasutatakse Tartu Ülikooli hariduskorralduse õppekava magistritöö koostamise ning EHL-i kui õpetajate esindusorganisatsiooni (ametiühingu) arendamise eesmärgil.

Link alus-, üld- ja kutseharidusasutuste õpetajatele:

<https://survey.ut.ee/index.php/253144?lang=et>

Link alus-, üld- ja kutseharidusasutuste juhtidele:

<https://survey.ut.ee/index.php/686723?lang=et>

Ankeedile vastamine võtab aega umbes 15 minutit ning sellele vastamine on anonüümne. Ankeedi täitmise tähtaeg on 14. märts 2018.

Kõigi uurimuses osalejate vahel loositakse välja 3x 100€ Piletilevi kinkepiletit (saab kasutada spordi- ja teatrielamuste, hotellide, SPA-de, restoranide, iluprotseduuride jm pileтите ostmisel). Oma kontakti auhindade loosis osalemiseks saate sisestada eraldi lehel ankeedi lõpus. Loosimine toimub 19. märtsil 2018.

Palun edastage uuringu link ja/või saadud e-kiri oma kolleegidele, et tagada ankeedi võimalikult lai levik.

Teie panus on uurimuse läbiviimiseks väga vajalik!

Täiendavate küsimuste korral kirjutage e-posti aadressile elis.randma@ehl.org.ee.

Ette tänades ja sujuvale koostööle lootes

Elis Randma

Tartu Ülikooli hariduskorralduse magistrant

Eesti Haridustöötajate Liidu (EHL) juhiabi/välissekretär

Lisa 3. EHL-i liikmete ja mitteliikmete hinnangute protsendid ametiühingu osakondade ülesannete täitmisele

Tabel 1. EHL-i liikmete ja mitteliikmete positiivsete (“väga hästi” ja “hästi”), negatiivsete (“väga halvasti” ja “halvasti”) ja “ei oska öelda” hinnangute protsendid ametiühingu osakondade ülesannete täitmisele

| Osakonna ülesanded | | EHL-i liikmed | Mitte-liikmed | Mann-Whitney U | p |
|---|------------------|---------------|---------------|----------------|--------|
| Liikmete kursis hoidmine kavandatavate muudatustega | Pos. hinnangud % | 70,8 | 34,2 | 31287,50 | 0,340 |
| | Neg. hinnangud % | 4,3 | 9,9 | | |
| | Ei oska öelda % | 1,5 | 28,8 | | |
| Liikmetele võimaluse andmine kaasa rääkida kavandatavates muudatustes | Pos. hinnangud % | 60,6 | 34,2 | 29137,00 | 0,038* |
| | Neg. hinnangud % | 7,5 | 11,7 | | |
| | Ei oska öelda % | 4,7 | 30,6 | | |
| Juhtkonna ja töötajate vahel lõkkele löönud vaidluste lahendamine | Pos. hinnangud % | 44,6 | 18,9 | 31361,50 | 0,370 |
| | Neg. hinnangud % | 9,5 | 19,8 | | |
| | Ei oska öelda % | 18 | 38,7 | | |
| Liikmete ettepanekutele reageerimine | Pos. hinnangud % | 67,3 | 33,3 | 30637,00 | 0,195 |
| | Neg. hinnangud % | 5,5 | 10,8 | | |
| | Ei oska öelda % | 6,4 | 32,4 | | |
| Töötajate võimalike tööprobleemidega tegelemine | Pos. hinnangud % | 55,7 | 27,9 | 32065,50 | 0,595 |
| | Neg. hinnangud % | 8,7 | 16,2 | | |
| | Ei oska öelda % | 12,8 | 33,3 | | |
| Liikmete õiglane kohtlemine | Pos. hinnangud % | 75,5 | 34,2 | 30131,00 | 0,118 |
| | Neg. hinnangud % | 3,9 | 9,9 | | |
| | Ei oska öelda % | 6,2 | 36 | | |
| Võimaluste leidmine töötajate jaoks paremate tulemuste saavutamiseks | Pos. hinnangud % | 53,4 | 27,9 | 30565,50 | 0,190 |
| | Neg. hinnangud % | 9,1 | 16,2 | | |
| | Ei oska öelda % | 13,6 | 35,1 | | |
| Tööhõive kindlustamine | Pos. hinnangud % | 44,1 | 23,4 | 29794,50 | 0,086 |
| | Neg. hinnangud % | 7,6 | 11,7 | | |
| | Ei oska öelda % | 26,3 | 45 | | |

Märkus. * - statistiliselt oluline erinevus EHL-i liikmete ja mitteliikmete vahel ($p < 0,05$)

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Elis Cullen,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Õpetajate hinnangud Eesti Haridustöötajate Liidu tegevusele ja liikmelisuse põhjustele“, mille juhendaja on Jüri Ginter ja kaasjuhendaja Karmen Trasberg, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Elis Cullen

11.08.2020